

PARECER N.º 448/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, especialmente protegida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 3688-DL-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 28.08.2020, por correio registado, datado de 27.08.2020, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 24 trabalhadores/as.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

"(...)

Carta Registada c/ Aviso de Receção

Lisboa, 27 de agosto de 2020

Assunto: Comunicação para os termos e efeitos do artigo 63.º n.º 1 e 3 do Código do Trabalho - Despedimento Coletivo

Exmos. Senhores,

Para os efeitos do artigo supra-referido, enviamos em anexo cópia do processo de despedimento coletivo - comunicação inicial e ata da reunião de informação e negociação - que envolveu a nossa trabalhadora ..., lactante.

Motivos de mercado e estruturais que são já do conhecimento geral dos nossos colaboradores e que poderão ser mais detalhadamente consultados na comunicação que se anexa determinam que a ...

(doravante apenas ... ou Empresa), proceda à reestruturação da sua atividade, a qual implicará a cessação de 24 (vinte e quatro) contratos de trabalho em vigor.

Na Empresa não existe comissão de trabalhadores e foram informados os sindicatos representativos de alguns dos trabalhadores abrangidos.

A manter-se a atual estrutura de custos da empresa e o ritmo de abrandamento da procura dos seus serviços e, conseqüentemente, da atividade nos termos em que vem sucedendo desde o início do ano, esta não apresenta viabilidade no médio prazo, sendo a mesma insustentável face ao cancelamento e suspensão de fornecimentos e a expectável redução de receita que se refletirá negativamente e a breve trecho no desempenho financeiro da ...

Assim, em face dos imperativos de mercado acima descritos, foi decidido proceder à reestruturação da atividade da ..., de forma a manter a sua atividade devidamente ajustada ao nível de procura dos seus serviços.

No caso da trabalhadora lactante, a mesma pertence à área de ...

Existem 7 trabalhadores na Produção com a categoria de ... Trata-se de uma função de ...

A empresa decidiu pela extinção de todos os sete postos de trabalho, concentrando as funções destes na equipa de ... que acumulará as suas funções com as de estes trabalhadores afetados, pelo que não houve qualquer discriminação na afetação da trabalhadora em questão - todos os trabalhadores com esta função, que deixa de existir na empresa viram os seus postos extintos.

Na fase de informação e negociação - cuja ata se junta - a empresa chegou a um acordo com a trabalhadora lactante em questão quanto aos efeitos do despedimento coletivo.

Ficando a aguardar o V/ parecer.

Com os melhores cumprimentos,

(...)"

1.3. Por carta datada de 13.08.2020, a empresa comunicou à trabalhadora especialmente protegida a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

"(...)

P.M.P.

Lisboa, 13 de agosto de 2020

Assunto: Comunicação da necessidade de reestruturação da ... e da conseqüente intenção de proceder ao despedimento coletivo de 24 (vinte e quatro) trabalhadores por motivos de mercado e estruturais.

Capítulo VII - Secção IV - Subsecção 1 Divisão II e Subsecção II - Divisão II – Artigos 359.º a 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e suas posteriores atualizações (ora em diante CT).

Exmo/a. Senhor/a,

Motivos de mercado e estruturais que são já do conhecimento geral dos nossos colaboradores e que poderão ser mais detalhadamente consultados na comunicação que se anexa à presente carta, determinam que a ... (doravante apenas ... ou Empresa), proceda à reestruturação da sua atividade, a qual implicará a cessação de 24 (vinte e quatro) contratos de trabalho em vigor o que, nos termos e para os efeitos dos arts. 359.º, n.ºs 1 e 2, alíneas a) e b) e 360.º ambos do CT, vimos por este meio comunicar-lhe.

Na Empresa não existe comissão de trabalhadores.

De acordo com a informação constante dos registos da empresa alguns dos trabalhadores abrangidos são membros dos seguintes sindicatos, pelo que, a presente comunicação será enviada a estes, para todos os efeitos legais:

- a) Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul*
- b) Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.*

Não sendo o caso, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da receção da presente comunicação, poderá V. Exa., conjuntamente com os demais trabalhadores da Empresa abrangidos, designar uma comissão representativa com o máximo de 5 (cinco) membros (n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º do CT), para efeitos da representação de todos os trabalhadores abrangidos durante todo o procedimento.

No caso de ser designada a referida comissão representativa, devem os respetivos membros considerar-se imediatamente notificados dos elementos discriminados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, presentes nesta comunicação.

Decorrido o prazo previsto no ponto anterior, e de acordo com o número 1 do artigo 361.º do CT, nos 5 (cinco) dias posteriores terá lugar uma fase de informações e negociações entre a ... e a estrutura representativa dos trabalhadores ou a comissão representativa dos trabalhadores envolvidos, se esta for constituída.

Ficando à sua disposição para qualquer esclarecimento, apresentamos os nossos cumprimentos,

(...)"

1.4. Da comunicação de despedimento consta o que a seguir se transcreve:

" (...)

Comunicação de Despedimento Coletivo

...

Capítulo VII - Secção IV - Subsecção 1 - Divisão II e Subsecção II - Artigos 359.º a 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e suas posteriores atualizações, doravante apenas «CT».

Para fins de cumprimento das normas imperativas supra citadas, considera-se V. Exa., a partir da receção desta carta, notificado dos factos e remissões constantes da presente comunicação/notificação e que passam a discriminar-se nos seguintes termos:

1. Factos notórios e prévios

1. Não existe na ... (doravante também designada apenas por «...» ou «Empresa») comissão de trabalhadores, mas existe estrutura representativa dos trabalhadores, a saber: Sindicato dos Trabalhadores da ... e Sindicato dos Trabalhadores ...

2. A ... tem ao seu serviço, nesta data, em regime de trabalho subordinado, um total de 70 (setenta) trabalhadores.

II. Comunicação / Notificação (Art. 360.º do CT)

Ao abrigo e para os fins decorrentes das disposições conjugadas nos números 1, 2 e 3 do artigo 360.º do CT, a ... vem comunicar a V. Exa. a necessidade de proceder à reestruturação da Empresa e a conseqüente e inevitável cessação do contrato individual de trabalho que o vincula à ..., com os fundamentos constantes dos documentos anexos, assim satisfazendo os requisitos fixados cumulativamente, pelas alíneas a) a f) do número 2 do citado artigo 360.º do CT.

III. Consultas

Nos termos do artigo 360.º, n.º 3 do CT os trabalhadores abrangidos podem designar de entre eles, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa, neste caso, com o máximo de 5 (cinco) trabalhadores. De acordo com o número 1 do artigo 361.º do CT, nos 5 (cinco) dias posteriores à comunicação à estrutura representativa dos trabalhadores ou ao termo do prazo para constituição de comissão representativa de trabalhadores, terá lugar uma fase de

informações e negociações entre esta e a ..., caso esta seja constituída, ou com V. Exa. individualmente.

IV. Motivos invocados para o despedimento coletivo (Art. 360º, n.º 2, al. a) do CT)

No âmbito do seu objeto social a ... dedica-se ao ..., bem como, residualmente, ao exercício de outras atividades afins, incluindo o ...

Nesse contexto, a Empresa opera essencialmente no mercado ...

A estrutura organizacional da Empresa compreende instalações nos parques dos principais ...

O surgimento do novo Coronavírus (COVID -19), declarado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma pandemia internacional, obrigou os Governos de cada País a tomar medidas restritivas para controlar a situação epidemiológica, levando ao encerramento de ...

Face ao exposto, a ... foi notificada pelas ... da suspensão total do serviço programado, em consequência da situação acima referida.

Assim, a atividade da ... foi abruptamente afetada, verificando-se a paragem total da atividade da empresa e o conseqüente encerramento das unidades de ... e ... desde 25 de março de 2020 e até 30 de junho de 2020.

Em face desta situação, não foi possível à empresa, em termos económicos, manter os postos de trabalho nas mesmas condições em vigor, tendo a ... requerido o apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial (lay-off simplificado), a partir de 01 de abril e até e 31 de maio de 2020. Sucede que, a elevada incerteza quanto à evolução da pandemia, as restrições ainda existentes pelos Governos quanto às deslocações..., tem tido como consequência uma reduzida procura por parte ...

Desde março de 2020 e até à presente data, têm sido várias ... que entraram em situação de insolvência e pararam a sua operação na totalidade. As restantes ... que lutam pela sobrevivência, encontram-se em processo de reestruturação dos serviços anteriormente prestados, nomeadamente na área do ...

Após o período de lay-off, a ... reiniciou a sua operação em 01 de julho de 2020, contudo com apenas dois clientes - ... e ..., os únicos que recomeçaram a ...

Em face das incertezas quanto à evolução da pandemia, a ... continua sem ter confirmação, por parte da maioria ... clientes, quanto à retoma da atividade, mas pode antecipar uma drástica redução da atividade nos próximos anos, considerando as várias comunicações de clientes que têm sido recebidas;

1. ... - Não tem data de retoma, considerando as restrições de ... impostas pelos Governos, contudo, analisa a eventual redução do número de ... Portugal e considera a possibilidade de realizar "...", ou seja, trazer ... assim prescindir dos serviços de ... da ... devido à redução do volume da operação desde a base de origem;
2. ... - Não tem data de retoma, considerando as restrições de ... impostas pelos Governos, no entanto, já comunicou que irá realizar "...", pois esta ... tem o seu próprio ...;
3. ... - Ainda não tem data prevista para retoma, no entanto, devido à reduzida frequência de ..., o cliente prevê a possibilidade de realizar "...";
4. ... - Sem data prevista para retoma, uma vez que realiza ... Aquando da eventual retoma, é antecipada uma redução superior a 70% comparativamente ao Verão de 2019, não só no número ..., mas também na tipologia de serviços prestados, havendo também a possibilidade de cancelamento de ...;
5. ... - Serviço prestado no ..., ainda sem comunicação de data para retoma devido ao reduzido número de ... Devido às atuais restrições, o cliente pretende oferecer produtos ..., que serão vendidos pela ..., mas que não serão produzidos... É antecipada uma redução de vendas na ordem dos 70%, devido à redução do número de ...;
6. ... - Serviço prestado no De acordo com a última reunião realizada com o cliente, a eventual abertura do ... terá apenas lugar em 2021, considerando a grande sazonalidade do ... Aquando da eventual retoma, é antecipada uma redução de vendas superior a 60%, devido à redução do número ... e alteração e adequação da tipologia de serviço a realizar;
7. ... - Sem data prevista para retoma. No entanto, o cliente já comunicou à ... que irá realizar "... " devido ao baixo volume de ... estima realizar ...
8. ... - Sem data prevista para retoma.

Em termos financeiros é inequívoco, que a Empresa apresenta uma redução abrupta da sua atividade, devido à diminuição da procura por parte dos seus clientes, apresentando os seguintes valores de redução:

Face ao acima exposto, a retoma no sector da ... tem-se revelado muito lenta, encontrando-se o sector em profunda transformação e tendo-se iniciado uma grave conjuntura de recessão motivada pelo surto de Coronavírus (Covid-19).

Acresce que o mercado e a atividade em que a ... atua, é um mercado profundamente sazonal, porquanto também é muito sazonal a atividade da ..., da qual a mesma depende. A temporada alta neste sector, compreendida entre abril e outubro

(fim do ...), prevê um volume de atividade e faturação muito reduzido, quando comparado com períodos homólogos.

Mais, trata-se de um mercado altamente competitivo, sendo o controlo de custos dos seus recursos e da exploração da sua atividade, um dos motores principais de desenvolvimento e rentabilidade do negócio da

Assim, torna-se evidente a existência de um grave desequilíbrio económico-financeiro, sendo essencial proceder a um reajustamento, a uma reestruturação da sua organização produtiva e reduzir drasticamente os custos com a mesma, de modo a permitir que a sua estrutura interna seja adequada à sua realidade económica e financeira e às suas reais necessidades e dos seus clientes.

Atenta a deterioração da atividade da Empresa provocada pela diminuição da procura dos seus serviços e no atual contexto económico impõe-se uma intervenção mais robusta para não colocar em risco a viabilidade da

Por esse motivo, embora a Empresa tencione manter-se em atividade, urge rever o seu modelo de negócio.

A manter-se a atual estrutura de custos da Empresa e o ritmo de abrandamento da procura dos seus serviços e, conseqüentemente, da atividade nos termos em que vem sucedendo desde o início do ano, esta não apresenta viabilidade no médio prazo, sendo a mesma insustentável face ao cancelamento e suspensão de fornecimentos e a expectável redução de receita que se refletirá negativamente e a breve trecho no desempenho financeiro da

Urge, pois, inverter a tendência atual mediante a adequação dos recursos humanos afetos à atividade às suas necessidades reais.

Assim, em face dos imperativos de mercado acima descritos, foi decidido proceder à reestruturação da atividade da ..., de forma a manter a sua atividade devidamente ajustada ao nível de procura dos seus serviços.

Assim, em face do atual contexto e da estratégia de negócio projetada serão mantidos apenas os postos de trabalho necessários à manutenção da atividade (presente e futura) da Empresa.

Concretamente, a ... definiu como medida gestonária a redução de recursos humanos excedentários nos seus departamentos de ..., ..., ..., ..., ..., face à realidade da atividade da Empresa.

São estas as razões de mercado e estruturais que motivam a necessidade do presente procedimento de despedimento coletivo e a cessação dos contratos de trabalho que se revelam excedentários face à reestruturação em vigor na Empresa.

V. Quadro de Pessoal discriminado por sectores organizacionais da Empresa (Art. 360.º, n.º 2, al. b) do CT)

O Quadro de Pessoal discriminado por sectores organizacionais da Empresa consta do Anexo I à presente comunicação.

VI. Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir

(Art. 360.º, n.º 2, al. c) do CT)

Os critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento, abaixo indicados, nos casos em que há mais do que um integrado na mesma seção, foram:

...: Possibilidade de concentração e acumulação de funções em outros colaboradores com superioridade hierárquica e localização geográfica.

Na seção existem três trabalhadoras, duas em ... (uma técnica de ..., responsável de ..., e uma ...) e a trabalhadora afetada, localizada na unidade de ..., também com a categoria de ... A empresa decidiu pela extinção do posto de trabalho de ... na unidade de ..., concentrando as funções em ..., na responsável de ... e, no que respeita a tarefas residuais, concentrando-as no ...

Trabalhador afetado: ...

...: Extinção da função e concentração e acumulação de funções em outros colaboradores com superioridade hierárquica.

Na seção existem quatro trabalhadores com a categoria de ... (três na unidade de ... e um na unidade de ...). A empresa decidiu pela extinção dos quatro postos de trabalho de ..., concentrando as funções no Responsável de ... (no caso do trabalhador da Unidade de ...) e no Diretor da Unidade de ... (no caso dos trabalhadores da Unidade de ...).

Trabalhadores afetados: ..., ..., ..., ...

...: Condições para realizar todos os turnos, desempenho e menor antiguidade na empresa.

Na seção existem treze trabalhadores com a categoria de ... (sendo 11 na unidade de ... e 2 na unidade de ...). No novo contexto da empresa, todos os motoristas..., em menor número, deverão assegurar todos os turnos que se mostram necessários ao

desenvolvimento da atividade, nomeadamente o turno das 04:00 às 13:00. A empresa decidiu pela extinção do posto de trabalho de cinco ..., quatro dos quais sendo dos ... com menor antiguidade na empresa (sendo três contratados a termo) e um ... com maior antiguidade, mas que é o único que não pode fazer o turno das 04:00 às 13:00, turno que se mostra essencial assegurar para cumprimento das obrigações de entrega de produtos da empresa aos seus clientes. Um dos ... de menor antiguidade é igualmente afetado por ser aquele que foi já alvo de duas advertências relacionadas com questões de ..., tendo, assim, uma menor avaliação de desempenho numa área em que os elevados requisitos do setor ... relativos à segurança fazem deste fator um elemento essencial a ter em consideração.

Trabalhadores afetados: ..., ..., ..., ..., ...

...: Contratação a termo e menor antiguidade na empresa.

Na secção existem seis trabalhadores, cinco deles com a categoria de ... A empresa decidiu pela extinção de três postos de trabalho de ..., afetando os trabalhadores da secção com menor antiguidade na empresa (sendo um contratado a termo).

Trabalhadores afetados: ..., ..., ...

...: Contratação a termo e menor antiguidade na empresa.

Na secção existem dois trabalhadores com a categoria de ..., sendo extinto o posto com menor antiguidade na empresa (sendo um contratado a termo).

Trabalhador afetado: ...

...: Extinção da função e possibilidade de concentração e acumulação de funções em outros colaboradores com superioridade hierárquica.

Na ... existe um trabalhador com a categoria de ... e outro com a categoria de ... A empresa decidiu pela extinção de ambos os postos de trabalho, concentrando as funções de ambos na ...

Trabalhadores afetados: ..., ...

...: Extinção do posto de trabalho e possibilidade de concentração e acumulação de funções em outros colaboradores.

Existem sete trabalhadores na ... com a categoria de ... Trata-se de uma função de ... A empresa decidiu pela extinção de todos os sete postos de trabalho, concentrando as funções destes na ... que acumulará as suas funções com as de estes trabalhadores afetados.

Trabalhadores afetados: ..., ..., ..., ..., ..., ..., ...

...: Desempenho e polivalência e experiência profissional no sistema de compras.

Na seção existem dois trabalhadores com a categoria de ... sendo afetado o trabalhador com menor avaliação de desempenho e menor polivalência e experiência tanto a nível operacional como administrativo, nomeadamente ao nível do sistema de compras ..., que gere a realização das "...". Mantém-se ao serviço o trabalhador que já exerceu funções de responsável de ..., qualidade em que era superior hierárquico do trabalhador afetado.

Trabalhador afetado: ...

VII. Número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas

(Art. 360.º, n.º 2, al. d) do CT)

O número total de trabalhadores a abranger pelo presente procedimento é 1e 24 (vinte e quatro).

As categorias profissionais abrangidas são as seguintes:

Nome	Categoria	Data de Admissão
...	...	25.03.1990
...	...	13.10.2016
...	...	23.11.2016
...	...	13.03.2017
...	...	01.11.2019
...	...	09.06.1993
...	...	01.11.2019

...	...	06.05.1985
...	...	30.04.1987
...	...	04.04.1989
...	...	07.04.2005
...	...	18.03.2019
...	...	09.03.2018
...	...	22.07.2019
...	...	19.08.2019
...	...	01.04.2008
...	...	01.03.2019
...	...	05.10.2019
...	...	05.09.2019
...	...	11.12.2003
...	...	01.06.2017
...	...	29.07.2007
...	...	01.11.2019
...	...	01.01.2019

VIII. Previsão da tramitação processual

(Art. 360º, n.º 2, al. e) do CT)

Com vista à tramitação do competente processo, em ponderação, designadamente, da alínea e) do número 2 do artigo 360.º do CT e do número 1 do artigo 363.º do CT, informa-se que é intenção da ... comunicar a cada trabalhador envolvido no presente procedimento de despedimento coletivo os termos da decisão de despedimento, decorridos entre no mínimo de 15 (quinze) e no máximo de 30 (trinta) dias sobre a data da presente comunicação, tendo em consideração o cumprimento dos procedimentos legalmente impostos.

A comunicação da decisão de despedimento respeitará, naturalmente, o período de aviso prévio mínimo aplicável em cada caso concreto, conforme previsto no número 1 do artigo 363.º do CT, a saber:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano;*
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos;*
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos;*
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.*

IX. Método de cálculo das compensações (Art. 360º, n.º 2, al. f) do CT)

O método de cálculo para compensações a pagar aos trabalhadores será aquele imposto pelo artigo 366.º n.º 1 do CT, correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

compensação prevista no parágrafo anterior é determinada do seguinte modo:

- a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*
- b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*
- c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;*
- d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.*

Cálculo das compensações ao abrigo do regime transitório da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto:

No caso de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho é calculada do seguinte modo:

- a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;*
- b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;*
- c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:
 - i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;*
 - ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;*
 - iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.**

Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 inclusive, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e as alíneas a) e b) do n.º 3:

a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Quando da aplicação do disposto na alínea a) dos nos 1 e 3 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 e b) do n.º 3;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

Quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea c) do n.º 1;

1.7. Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, foi ainda esclarecido o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e qual o método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo.

1.8. Afere-se ainda do processo remetido à CITE, que não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores/as.

1.9. Consta ainda, do processo remetido à CITE, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora, com a identificação de cada um/a dos/as trabalhadores/as com a indicação das respetivas categorias profissionais.

1.10. Em 25.08.2020 foi efetuada uma reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

No dia 25 de agosto de 2020, pelas 11:15 horas, no ..., e em cumprimento do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, reuniram a Sra. Dra. ..., legal representante da ..., o Sr. Dr. ..., da Direção de Recursos Humanos da empresa e a trabalhadora ...

Ponto único: *Informações e negociação no contexto de despedimento coletivo.*

Primeiramente foi comunicado pela trabalhadora a sua decisão de negociar individualmente com a empresa, não pretendendo ser representada por qualquer comissão de trabalhadores que tenha sido constituída.

Aberta a reunião pela Dra. ..., entrou-se de imediato no Ponto Único da ordem de trabalhos, tendo sido feitos esclarecimentos sobre o procedimento de despedimento coletivo, seu contexto e fundamentos.

Foram esclarecidos os direitos dos trabalhadores no presente processo, nomeadamente o direito a crédito de horas durante o aviso prévio, correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, crédito que pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana por iniciativa da trabalhadora.

De seguida, foi comunicada a proposta financeira da empresa a qual seja a de pagar uma compensação pela cessação do contrato de trabalho da trabalhadora superior à compensação legal que lhe seria devida.

Assim, e com vista a um acordo entre empresa e trabalhadora sobre os fundamentos e efeitos do presente procedimento, a empresa propõe pagar à trabalhadora uma compensação de €8.000,00 (Oito Mil Euros) ao invés da compensação legal que é de €7.807,22 (Sete Mil Oitocentos e Sete Euros e Vinte e Dois Cêntimos). À compensação acrescem os créditos salariais aos quais a Trabalhadora terá direito: férias vencidas e não gozadas, proporcionais de férias, de subsidio de férias e de subsidio de Natal e créditos de formação profissional, conforme simulação de recibo final provisório que foi exibido à trabalhadora.

A Trabalhadora tomou a palavra para comunicar que aceita a proposta financeira apresentada pela empresa e declara expressamente que conhece a situação da empresa e os fundamentos do despedimento coletivo, melhor explicados na comunicação escrita endereçada à Trabalhadora, e para a qual remeteu, fundamentos e critérios que reconhece, compreende e aceita, pelo que aceita ainda a cessação do seu contrato de trabalho por decorrência do presente processo de despedimento coletivo.

Mais se disse que com o pagamento da compensação financeira proposta pela empresa e aceite pela trabalhadora, e com o pagamento dos créditos salariais (que poderão sofrer algum ajuste em função da data, em concreto, da cessação do contrato), nada mais terá a reclamar da empresa ou de qualquer outra empresa do grupo ao qual aquela pertence, seja a que título for.

*Nada mais havendo a discutir, a reunião terminou pelas 11:25 horas, tendo-se lavrado a presente Ata que por todos os presentes será assinada
(...)"*

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “ 1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.5. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *" que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres", e que, "há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres".*

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: "Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar".

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: *" A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais."*

2.6. Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.7. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.

2.8. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

2.9. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.10. De acordo com o previsto no artigo do Artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:

“1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico,

automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”

2.11. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2.12. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.13. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo

despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art.º 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, "há que converter esses números em nomes"³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei".

(...) "é certo que não cabe ao Tribunal sindicat as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo."

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

³ Continuação da citação: " Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404"

" (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava)."

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

2.14. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: "I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)."

III - Análise

2.15. No caso em análise, a entidade empregadora dedica-se *ao ... e residualmente, ao exercício de outras atividades afins*, onde se inclui o ...

2.16. A entidade empregadora desenvolve a *sua atividade profissional opera essencialmente no mercado ..., sendo os seus principais clientes, ... Na sua estrutura organizacional a Entidade empregadora tem instalações ...*

2.17. A crise pandémica provocada pelo COVID -19 levou ao encerramento das ..., o que consequentemente condicionou o ..., teve como consequência a suspensão total dos ...

2.18. Face a toda a conjuntura a entidade empregadora foi notificada pelas ... e suas clientes para a suspensão total do serviço programado, verificando-se desta forma, a paragem total da atividade da empresa e o consequente encerramento das unidades de ... e ... desde 25 de março de 2020 e até 30 de junho de 2020.

2.17. A entidade empregadora requereu o apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial (lay-off simplificado), a partir de 01 de abril e até e 31 de maio de 2020.

2.18. Contudo, e apesar de ter reiniciado a sua atividade em 01 de julho de 2020, fê-lo apenas com apenas dois clientes - ...

2.19. A entidade empregadora continua sem ter das suas clientes informação quanto à retoma da atividade, contudo, *pode antecipar uma drástica redução da atividade nos próximos anos, considerando as várias comunicações de clientes que têm sido recebidas.*

2.19. Alega a entidade empregadora que *se torna evidente a existência de um grave desequilíbrio económico-financeiro, sendo essencial proceder a um reajustamento, a uma reestruturação da sua organização produtiva e reduzir drasticamente os custos com a mesma, de modo a permitir que a sua estrutura interna seja adequada à sua realidade económica e financeira e às suas reais necessidades e dos seus clientes.*

2.20. Face aos motivos suprarreferidos, a entidade empregadora, decidiu implementar uma reestruturação total na sua organização produtiva, passando tal reestruturação pelo ajuste dos recursos humanos afetos à atividade às suas necessidades reais, sendo apenas mantidos os postos de trabalho que se considerem essenciais e necessários à manutenção da atividade da entidade empregadora.

2.21. Conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos da necessidade de extinguir os postos de trabalho são motivos de mercado, estruturais e financeiros que se prendem com os maus resultados financeiros e a dificuldade em honrar os seus compromissos financeiros, provocados pela pandemia COVID-19.

2.22. Da ata de reunião de informações e negociação resulta expressa a compensação, nomeadamente, a forma de cálculo e o pagamento da compensação dos créditos.

2.23. Da ata de reunião de informações e negociação resulta que a trabalhadora especialmente protegida ..., não se opôs à sua inclusão no despedimento, tendo chegado a acordo com a entidade empregadora.

2.24. Face ao acima exposto, não se afigura possível concluir por indícios de discriminação por motivos relacionados com o gozo de direitos de parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora especialmente protegida ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE SETEMBRO DE 2020