PARECER N.º 535/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.
Processo n.º 4495-DG-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 30.09.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora Grávida ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 5 trabalhadores/as do total de 18 trabalhadores/as.

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

"(…) ***Assunto: Despedimento Coletivo — Solicitação de parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas nos termos do disposto no art.º 63. ° do Código do Trabalho***

Exmos. Senhores.

Nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 63.° do Código do Trabalho e v nos termos do art. 3.°, alínea b) do Decreto-Lei n.° 76/20 12 de 2 de Março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), definindo a sua missão, atribuições, composição e funcionamento, enviamos em anexo cópia de comunicação inicial de despedimento coletivo de trabalhadora que se encontra grávida, enviada pela N/ empresa e respetivos anexos na presente data, donde constam todos os motivos para o

seu despedimento e situação da empresa, para onde remetemos, que foi igualmente remetida à DGERT, dando-lhe conta da intenção de proceder ao despedimento coletivo de 5 trabalhadores, a saber:

Nome	***Data de admissão na empresa***	***Profissão***	***Categoria Profissional***
...	*17/10/17*	*...*	*...*
...	*15/01/18*	*...*	*...*
...	*15/01/18*	*...*	*...*
...	*01/07/17*	*...*	*...*
...	*02/04/18*	*...*	*...*

Como se explica na carta remetida à trabalhadora , CC n.° (...), NIF (...), NISS (...), residente na Rua (...), que se junta cópia, no que diz respeito a tal trabalhadora a eliminação do seu posto de trabalho de "..." baseia-se no facto de a trabalhadora desempenhar funções para a empresa ..., pertencente à ..., empresa que, entretanto, teve uma quebra de negócio por ter como seu único cliente a ..., detentora da ..., entre outras, e que sofreu um forte impacto negativo por causa da crise económico-financeira ..., tendo a ... efetuado um despedimento coletivo e presentemente encontra-se em PER, sendo que este pedido surge numa altura em que a ... continua sob pressão na sequência do ..., que expôs ... e que terão permitido ... utilizando ..., facto público e notório, ... e que não carece de prova.

Tal empresa que laborava nas mesmas instalações do posto de trabalho da referida trabalhadora, deixou de dar negócio à empresa e a trabalhadora não se adapta a qualquer outro posto disponível na ...
A empresa conversou com a trabalhadora e a mesma aceita o seu despedimento que é efetuado por motivos objetivos, estruturais e de mercado e que nada têm a ver com a sua condição de estar grávida.

Nestes termos, não se vislumbra qualquer indício da prática de discriminação em função da gravidez efetuada por parte da entidade empregadora.

Por tudo quanto consta da carta anexa e que foi aqui desenvolvido no pedido de parecer, solicita-se à CITE que dê o seu parecer no sentido de não se opor a tal despedimento que tem uma causa objetiva, sendo que a empresa sempre respeitou escrupulosamente os direitos de maternidade/paternidade e tornou todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar o princípio de igualdade dos homens e das mulheres. Ademais, a empresa não esquece que a Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.° sob a epígrafe Família estabelece:
(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)".

E que o art.º artigo 68.° da CRP sob a epígrafe Paternidade e maternidade consagra:
(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. 3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...) ".

Ficamos ao inteiro dispor para prestar qualquer esclarecimento que entendam necessário e esperamos deferimento ao nosso pedido de parecer, aguardando a douta deliberação da CITE.
Com os melhores cumprimentos (...)".

1.3. Por carta datada de 29.09.2020, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

"(...) ***ASSUNTO: COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE PROCEDER A DESPEDIMENTO COLETIVO***

Exma. Senhora,

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a V. Exa. que é intenção da ... (adiante abreviadamente designada por "..." ou "Empresa"), proceder a um despedimento coletivo, mediante a extinção de 5 (cinco) postos de trabalho, um deles atualmente ocupado por V. Exa.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 360.º e do Código do Trabalho, desde já se remetem a V. Exa. os elementos de informação previstos na referida norma e que constam do ***Anexo I*** *à presente comunicação, a saber:*

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
c) Os critérios para a 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 da compensação a pagar pelo despedimento.

Considerando a inexistência, no seio desta Empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, informamos V. Exa. de que, nos termos do disposto no artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, os trabalhadores abrangidos neste processo de despedimento coletivo podem, no prazo de cinco dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa ad hoc, composta por um máximo de três membros, que os represente na fase de informações e negociação que se segue. A constituição da referida comissão representativa dos trabalhadores deve ser comunicada à Empresa, e confirmada pelos trabalhadores que pretendam por ela ser representados, mediante contacto com o advogado mandatado para acompanhar o presente processo:
Dr. (...)

Para este efeito, desde já se informa que, nesta data, a presente comunicação é entregue aos seguintes trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, a saber:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

A ser constituída a referida comissão representativa, nos termos acima expostos, dispensamo-nos de reenviar os elementos acima mencionados e anexos à presente comunicação, uma vez que o teor dos documentos entregues a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo não tem quaisquer diferenças substanciais, materiais ou formais, sendo de igual teor.
Desde já se informa que a ser constituída a referida comissão representativa, e para efeitos do disposto no artigo 361.º n.º 1 do Código do Trabalho, fica já designado o próximo dia 9 de outubro de 2020, para reunião de informações e negociação, às 9H30, nas instalações da ...

Para qualquer assunto relativo ao presente processo, V. Exa. poderá contactar o advogado acima identificado mandatado para o acompanhar.

Ficando à inteira disposição de V. Exa. para prestar todos os esclarecimentos que entenda convenientes, apresentamos os melhores cumprimentos,

*

ANEXO 1

A — Motivos invocados para o despedimento coletivo (artigo 360.º n.2 2, alínea a) do Código do Trabalho)

O presente processo de despedimento coletivo, implementado nos termos do disposto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, traduz-se na cessação de 5 (cinco) postos de trabalho e, como adiante melhor se evidenciará, é fundamentado em motivos de

mercado e em motivos estruturais, nos termos conjugados do disposto no número 1 e nas alíneas a) e b) do número 2, ambos do artigo 359.º do Código do Trabalho.

1. Enquadramento e situação económico-financeira em geral

A ... iniciou a sua atividade em junho de 1991 e dedica-se à organização do ...

A sua atividade centra-se na oferta de soluções de ...

A ... dispõe de vários serviços diários e personalizados, entre os quais, serviços de ...

No âmbito da sua atividade, a ... também está muito dependente dos operadores económicos e ... para executar todos os procedimentos necessários ao longo do processo de ...

Ora, a pandemia do novo coronavírus COVID-19 originou uma crise global provocando o encerramento de fábricas, os cortes nas cadeias de abastecimento de algumas indústrias e as restrições no transporte nacional e internacional, tendo um impacto significativo ... Tal doença afetou, de forma inesperada e avassaladora, o dia-a-dia das empresas e cidadãos, a economia e o sistema financeiro e, evidentemente, a nossa sociedade.

Com efeito, o comércio internacional, como um importante motor da economia global, tem ... um forte aliado, uma vez que, é através das várias ...que a enfrentar graves limitações significativas devido ao impacto do COVID-19.

Assim, foram muitos os países a implementar restrições à livre circulação, com interrupções da sua atividade, com vista a travar a propagação do COVID-19, que se estenderam por várias semanas, contribuindo, assim, para a falta de ..., aliando tudo isto à escassez e de apoios e de respostas ao setor.

Como é evidente, tudo isto tem um impacto severo nos serviços ..., onde se insere a ..., com efeitos nocivos para a mesma, nomeadamente na sua estabilidade, produtividade e economia.

A ... encontra-se, assim, bastante exposta à pandemia provocada pelo COVID-19 e a toda esta crise global decorrente do ano de 2020, sendo que não existem quaisquer sinais de inversão ou sequer abrandamento, sendo patente a manutenção de um cenário macroeconómico negativo.

Apesar de diversas iniciativas e medidas adotadas no sentido de ultrapassar os constrangimentos provocados pela situação atual, a incerteza, as inúmeras restrições globais, o comportamento da economia e dos mercados, provocam um forte decréscimo da atividade da ... e do seu volume de trabalho, refletindo-se na economia e liquidez da mesma.

Com efeito, os fatores acima elencados não deixaram de se fazer refletir na atividade da Empresa e nos seus resultados, fazendo perigar a sua sobrevivência.

2. A situação económico-financeira da ...

Todos os fatores acima elencados afetaram, e afetam correntemente, de forma bastante substancial a atividade da ..., sendo patente um desequilíbrio económico-financeiro no seio da Empresa.

Como é manifesto, a atual situação da Empresa obriga à implementação e ao desenvolvimento de medidas de adequação da sua mão-de-obra à situação atual.

Assim, as atuais necessidades da Empresa não justificam a manutenção do seu quadro de pessoal atual.

Lamentavelmente, o número de trabalhadores atualmente ao serviço da Empresa revela-se excessivo em face das suas necessidades, sendo inelutável adequar a mão-de-obra às

necessidades efetivas de trabalho, de acordo com critérios de gestão conscienciosa, criteriosa e objetiva.
Como se viu, o mercado em que a Empresa desenvolve a sua atividade encontra-se a atravessar uma forte crise que se repercute na sua atividade. Para além disso, é um mercado extremamente frágil e volátil, pelo que a viabilidade da ... dependerá da sua capacidade de se manter competitiva e eficiente.

A empresa está obrigada a que sejam adotadas medidas de redução e eliminação de custos, incluindo custos de pessoal, através da extinção de diversos postos de trabalho, mantendo-se somente os trabalhadores que, numa perspetiva de gestão conscienciosa, criteriosa e objetiva, se entendem como indispensáveis, procurando-se, assim, contribuir para a viabilidade da Empresa.

Para fazer face à situação, a Empresa tem vindo a implementar uma série de medidas de redução e corte grande maioria das mercadorias transacionadas são movimentadas.

A pandemia provocada pelo COVID-19 impactou seriamente essas rotas e consequentemente, o estrangulamento das cadeias de abastecimento a nível global.

Sabendo do contributo que as redes de ... tiveram no passado para a disseminação mundial de outras doenças, e reconhecendo que os ... se poderiam transformar num vetor de transmissão do novo coronavírus, foi este um dos ..., tanto a nível de custos fixos externos, bem como custos relacionados com pessoal, destacando-se aqui algumas revogações de contratos de trabalho.

Contudo, as medidas já adotadas não são suficientes, tornando-se necessário implementar outras medidas de redução de custos, designadamente de custos com o seu pessoal, o que se concretiza através do presente processo de despedimento coletivo.

3. A estrutura atual da ...

A ... apresenta atualmente uma estrutura organizacional que se desdobra em 3 Departamentos/Setores, concretamente:

1) Departamento/Setor ..., composto por 9 trabalhadores;

2) Departamento/Setor ..., composto por 2 trabalhadores;

3) Departamento/Setor de ..., composto por 7 trabalhadores.

4. A reorganização da estrutura da ...

Como acima se evidenciou, verifica-se atualmente um claro desajustamento entre os recursos humanos (n.º de trabalhadores) existentes e os necessários para, segundo uma gestão criteriosa, numa ótica de racionalização e de otimização de recursos humanos e de redução de custos, manter o normal e regular funcionamento da Empresa.

Deste modo, esta é compelida a reduzir a sua estrutura, adaptando-a à sua realidade atual, reduzindo custos não indispensáveis ao seu normal e regular funcionamento, tendo em vista a manutenção da viabilidade económica e financeira.

Sempre em linha e total consonância com os fundamentos objetivos e inultrapassáveis que justificam — e impõem — o presente processo de despedimento coletivo, foi agora decidido redimensionar o quadro de pessoal e número de trabalhadores afetos aos vários departamentos.

De facto, para além de todos os motivos inerentes ao presente processo, esta reorganização torna-se particularmente premente em face da redução drástica e ainda mais acentuada das necessidades e do volume de trabalho da Empresa. Razão pela qual foi decidido extinguir na unidade ... os postos de 1 "..." e de 1 "..." afetos ao Departamento/Sector Comercial.

Ainda, na unidade ... foi decidido extinguir no Departamento/Sector de ... o posto de 1 "...".

Finalmente, a inelutável reorganização da Empresa passa, ainda, pela extinção de 2 postos de trabalho, nomeadamente de 1 "..." e de 1 "..." afetos ao Departamento/Sector de ...

Em conclusão, o presente processo de despedimento coletivo revela-se essencial e absolutamente indispensável para a manutenção da viabilidade futura da ..., sem prejuízo de outras medidas que possam vir a ter de ser adotadas futuramente em função da real evolução da situação do mercado e da Empresa.

Em virtude de todas as razões acima descritas, ou seja, (i) da redução da atividade da Empresa, (ii) do desequilíbrio económico-financeiro da Empresa, (iii) da situação do mercado, (iv) do não decréscimo — e, mesmo, acréscimo — de custos, (v) do acumular de prejuízos, e (vi) da necessidade premente de redução e reestruturação da organização produtiva e estrutura de custos, a Empresa decidiu, de forma a assegurar a sua viabilidade, extinguir um total de cinco postos de trabalho.

O presente processo de despedimento coletivo assenta, assim, em motivos de mercado e em motivos estruturais, nos termos conjugados do disposto no número 1 e nas alíneas a) e b) do número 2, ambos do artigo 359.º do Código do Trabalho.

B — Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da Empresa (artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho)

Trabalhador	***Departamento/Setor***	***Categoria profissional***
...	*Operação ...*	...
...	...	...
...	...	...
...	...	...
...	...	...
...	...	...
...	...	...
...	*Comercial*	...
...	*Comercial*	...
...	*Comercial*	...

...	Comercial	...
...	Comercial	...
...	Comercial	...
...	Comercial	...
...	Comercial	...
...	Comercial	...
...	Operação	...
...	Operação	...

C — Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas (artigo 360.º, n.º 2, alínea c) do Código do Trabalho)

Dada a natureza dos motivos que fundamentam o presente despedimento coletivo, enunciados no Capítulo A supra, no que diz respeito à trabalhadora , a eliminação do seu posto de trabalho de "..." baseia-se no facto de a trabalhadora ter estado, anteriormente, afeta à empresa ..., empresa que, entretanto, teve uma quebra de negócio por ter como seu único cliente a ..., detentora ..., entre outras, e que sofreu um forte impacto negativo por causa da crise económico-financeira ..., tendo a ... efetuado um despedimento coletivo e presentemente encontra-se em PER. Com efeito, a empresa ainda tentou reconverter a trabalhadora no sector das ..., contudo, a mesma não cumpre os objetivos e o seu desempenho e produtividade não têm sofrido qualquer evolução, estando completamente inadaptada ao seu posto de trabalho. Por conseguinte relativamente a tal trabalhadora, verifica-se:

- Quebra do negócio do ..., a quem a colaboradora estava 100% dedicada;
- Integração nas ... como ... mas sem qualquer evolução
- Objetivo Margem Bruta: l8000Eur (1.5 do seu custo de empresa)
- Produtividade MB: 0
- Objetivo ... 1750 (35 semanas) / Realizados 491

A eliminação do posto de trabalho ocupador por ..., "...", tem igualmente a ver com problemas de produtividade face aos seus colegas de sector, não tendo cumprido com os

objetivos e a eficiência esperada, sendo inferior em relação aos restantes colaboradores da Empresa., explicitando-se com o quadro anexo:

Jan/Ago	*Objetivo*	*Real*
...	*525*	*115*
...	*492.220Eur*	*221.204 Eur*
...	*81.546Eur*	*42.303Eur*
...	*95.048Eur*	*42.303Eur*

No que diz respeito ao Departamento/Sector de ..., a seleção do ... que ocupa o posto de "..." relaciona-se com a deterioração da margem e a produtividade operacional, pelo que, a Empresa decidiu centralizar o departamento de ..., onde a empresa tem mais elementos, não sendo o perfil do trabalhador integrável noutro departamento, sendo que o outro Colega de tal sector tem maior antiguidade e experiência. Visa-se, assim, reduzir custos e tornar o Departamento/Sector eficiente, sem prejuízo do seu regular funcionamento, que passa a funcionar apenas com um Responsável como "..." que tem um perfil mais proactivo, com uma visão mais ampla e nacional, assegurando em padrões de suficiência as necessidades da Empresa, para além de contar com uma maior antiguidade.

Finalmente, a inelutável reorganização da Empresa passa, ainda, pela extinção de 2 postos de trabalho, de ... e ..., afetos ao Departamento/sector de ..., que se baseiam na avaliação de desempenho e na produtividade de tais trabalhadores que se recusam a fazer tarefas afins ao seu conteúdo funcional e não contribuem para o desenvolvimento da Empresa, pelo contrário, criam um mau exemplo em tal sector, existindo um risco de mimetismo de comportamento por parte dos Colegas.

D — Número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas (artigo 360.º, n.º 2, alínea d) do Código do Trabalho)

São abrangidos pelo processo de despedimento coletivo cinco trabalhadores, pertencentes aos seguintes Departamentos/Setores e detentores das seguintes categorias profissionais:

Nome	Data de admissão na empresa	Profissão	Categoria Profissional
	17/10/17	*...*	*...*
...	*15/01/18*	*...*	*...*
...	*15/01/18*	*...*	*...*
...	*01/07/17*	*...*	*...*
...	*02/04/18*	*...*	*...*

E — Período no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (artigo 360,2, n.2 2, alínea e) do Código do Trabalho)

A cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo apenas se concretizará após o termo do presente processo.

No seu limite temporal mínimo, o processo durará por 15 (quinze) dias, contados da data de entrega da comunicação inicial aos trabalhadores ou, sendo o caso, da data da comunicação deste documento à eventual comissão representativa de trabalhadores, de forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, atento, designadamente, o disposto no artigo 363. n.º 1 do mesmo diploma.

Ao período previsto no parágrafo anterior, e uma vez comunicada a decisão final de despedimento, acresce o período de aviso prévio que antecede o momento da efetiva cessação dos contratos de trabalho, o qual é de 30 (trinta) dias, uma vez que, os trabalhadores têm uma antiguidade superior a um ano e inferior a cinco anos.

F — Método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir para além da compensação estabelecida no artigo 366.º do Código do Trabalho

A compensação a conceder aos trabalhadores será calculada nos termos das normas legais aplicáveis: as previstas no artigo 366.º do Código do Trabalho, atualmente fixada em 12 dias de retribuição por cada ano completo de antiguidade. Em caso de fração de ano, o montante será calculado proporcionalmente.

A compensação será posta à disposição dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento até à data da cessação dos respetivos contratos de trabalho. (...)".

1.4. Em 09.10.2020, foi realizada Reunião de informação e negociação, tendo-se lavrado a respetiva ata, conforme se transcreve:

"Aos nove dias do mês de outubro de 2020, pelas 09:30 horas, no âmbito do processo de despedimento coletivo promovido pela (adiante abreviadamente designada por "..." ou "Empresa"), comunicado em 29 de setembro de 2020 a todos os cinco trabalhadores abrangidos pelo referido processo, reuniram nas instalações da ... sitas na ..., os trabalhadores (por videoconferência), ..., ..., ... e ...

Como perito nomeado pela Empresa esteve presente ...

Pese embora notificada para o efeito, não esteve presente qualquer representante da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho ("DGERT"), uma vez que não foi constituída a comissão representativa de trabalhadores prevista no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Assim, iniciada a reunião, começou-se por recordar que, nos termos legais, o processo de despedimento coletivo teve início com a comunicação inicial remetida por carta registada com A.R., no dia 29 de setembro de 2020 a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo referido processo, em virtude de inexistirem as entidades identificadas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

Na mesma comunicação foram, ainda, entregues todos os elementos de informação discriminados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente:

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
c) Os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;
d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
e) O período no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
f) O método de cálculo de compensação a pagar pelo despedimento.

Pese embora os trabalhadores tenham optado por não designar a Comissão representativa prevista no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, os mesmos compareceram na presente reunião.
Foram ainda recordados os fundamentos subjacentes ao processo de despedimento coletivo, remetendo-se para todos os efeitos para os documentos que contêm toda essa informação detalhada e pormenorizada, referindo-se e evidenciando-se que, infelizmente, o presente processo de despedimento coletivo é, de facto, inelutável.

Questionados diretamente sobre a necessidade de algum esclarecimento adicional para além de todos os elementos de informação/documentos já fornecidos, os trabalhadores afirmaram que não tinham qualquer questão a colocar e que estavam totalmente esclarecidos relativamente a toda a informação e documentação fornecida.

Chegados a este ponto e depois de reafirmado ser impossível, considerando todos os fundamentos invocados para o despedimento coletivo, a aplicação de qualquer medida alternativa, nomeadamente as previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, tendo em conta que o intuito da lei ao estabelecer a presente fase de informações e negociação é o de assegurar que a decisão de despedimento coletivo a proferir não seja tomada sem que os trabalhadores tenham a possibilidade de conhecer e debater com o empregador as razões do despedimento e o respetivo alcance, e dado que os trabalhadores já estão totalmente esclarecidos relativamente a todos os aspetos do processo de despedimento coletivo, cumpre agora abordar as condições em que o despedimento coletivo será efetuado, designadamente quanto à duração do aviso prévio e ao critério da compensação a atribuir.

A este propósito, foram recordados os Pontos E e F do Anexo I da comunicação entregue aos trabalhadores no dia 29 de setembro de 2020, os quais reportam-se, respetivamente, ao aviso prévio a respeitar e ao critério da compensação a atribuir por força da cessação do contrato de trabalho.

Esclareceram-se, assim, os trabalhadores que, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, o aviso prévio legal aplicável a todos os cinco trabalhadores é de 30 (trinta) dias, pois têm uma antiguidade superior a 1 (um) ano e inferior a 5 (cinco) anos.

Esclareceram-se também os trabalhadores que, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, em caso de despedimento coletivo a compensação atual corresponde a 12 dias de retribuição base (e diuturnidades, mas inaplicável neste caso porque inexistentes) por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente.

Os trabalhadores referiram estar perfeitamente cientes desta situação.

Os representantes da Empresa esclareceram que esta última não está em condições de apresentar qualquer proposta que preveja a atribuição de uma compensação pelo despedimento superior à mínima legalmente prevista. Todavia, uma vez que se pretende oferecer aos trabalhadores as melhores condições possíveis como forma de reconhecimento pelo trabalho prestado e, simultaneamente, obter um consenso total e a paz social, a Empresa, como tentativa de alcançar um acordo no que toca ao processo de despedimento coletivo, propôs aos trabalhadores o não exercício do direito que lhe assiste de impor o gozo de férias no decurso do aviso prévio, incrementando desta forma a quantia a receber por cada um dos trabalhadores por força da cessação dos respetivos contratos de trabalho e ficaram acordadas como datas de cessação do contrato para todos os trabalhadores o dia 15 de novembro de 2020, com o consequente pagamento de retribuição e demais créditos laborais até tal data. Por outro lado, no caso dos trabalhadores ... e ... o cálculo da compensação legal será efetuado tendo por base a retribuição base, acrescida do complemento mensal.

A todos os trabalhadores foi entregue a simulação do recibo final com o valor da compensação legal e de todos os créditos laborais vencidos e exigíveis.

Com efeito, foi esclarecido aos trabalhadores que nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 241.º do Código do Trabalho, em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio (como sucede no caso de despedimento coletivo), a entidade empregadora pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação do contrato, nomeadamente no decurso do aviso prévio.

Neste contexto, e sempre dependente e condicionada ao alcance de um acordo no âmbito do presente processo de despedimento coletivo, a Empresa propôs-se a não exercer este direito que lhe assiste, possibilitando, dessa forma, aos trabalhadores um incremento financeiro adicional pela cessação dos respetivos contratos de trabalho.

Esclareceram-se ainda os trabalhadores que às rubricas acima mencionadas acrescem ainda todos os créditos laborais vencidos e exigíveis por força da cessação da relação laboral. Finalmente, em caso de acordo, os trabalhadores ficariam dispensados de comparecer ao serviço, sem perda de retribuição até ao dia 15 de novembro de 2020.

Se porventura, durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador arranjar novo emprego, o mesmo pode denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito à compensação legal, nos termos do art.º 365.º do Código do Trabalho.

Antes de dar a palavra a cada um dos trabalhadores, a Empresa recordou que a proposta ora apresentada visa reconhecer o trabalho desenvolvido pelos trabalhadores e resulta de um esforço financeiro para obter um consenso relativamente ao processo de despedimento coletivo. Recordou-se ainda que esta proposta se encontra dependente e condicionada ao alcance de um acordo entre as partes no âmbito do processo de despedimento coletivo, não devendo nem podendo considerar-se válida caso tal acordo não seja alcançado. Com efeito, na falta de acordo, a proposta/condições acima

mencionadas ficam totalmente sem efeito, devendo os trabalhadores gozar todos os dias de férias vencidas no decurso do aviso prévio e as compensações calculadas sobre a retribuição base.

Nestes termos, os trabalhadores ..., ... e ... declararam que é sua intenção não assinar a ata na presente data, uma vez que pretendem exibir a mesma e respetivos cálculos perante a Autoridade para as Condições de Trabalho e/ou respetivos Advogados, ficando de dar uma resposta à proposta apresentada pela empresa na próxima terça-feira, dia 13 de outubro de 2020, data em que fica agendada nova reunião.

Os trabalhadores ..., ... declararam, ainda, querer gozar 3 dias de férias, ficando acordado que os mesmos serão gozados de 12 a 14 de outubro de 2020.

Os restantes trabalhadores e ... declararam nesta altura que concordavam com a proposta apresentada pela empresa e que assinariam a declaração que se anexa ao presente documento.

Em último lugar, a trabalhadora encontra-se abrangida pela proteção especial do artigo 63.º do Código do Trabalho, razão pela qual a Empresa solicitou um parecer prévio ao presente despedimento coletivo da trabalhadora que se encontra grávida, explicando todos os motivos para o seu despedimento e a situação da Empresa, pelo que sempre foram respeitados todos os direitos de maternidade/paternidade, tendo sido tomadas todas as medidas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar o princípio de igualdade dos homens e das mulheres. A trabalhadora declarou aceitar o seu despedimento que é efetuado por motivos objetivos, estruturais e de mercado, nada tendo a ver com a sua condição de estar grávida.

Nada mais havendo a dizer ou acrescentar, foi a presente reunião encerrada às 12 horas, tendo os presentes declarado concordar integralmente com o acima exposto, sendo a presente Ata, depois de lida, conferida e aprovada, devidamente assinada.

Os Trabalhadores,

(…)

Conforme declarado supra os trabalhadores …, … e … declararam que é sua intenção não assinar a ata uma vez que pretendem exibir a mesma e respetivos cálculos perante a Autoridade para as Condições de Trabalho e/ou respetivos Advogados.

Pela
(…)

O perito nomeado pela
(…)"

1.5. Do processo consta ainda documento intitulado "Declaração de acordo e quitação – despedimento coletivo", assinado pela trabalhadora, cujo teor se transcreve:

", residente na Rua (…), tendo tomado conhecimento da proposta negocial efetuada pela , no dia 9 de outubro de 2020, durante a fase de informações e negociação no âmbito do processo de despedimento coletivo, e compreendido o respetivo teor, declara que reconhece e concorda com os motivos e os termos do despedimento, aceitando a compensação pelo despedimento constante na referida proposta e plasmado na Ata da reunião, com os valores da simulação do recibo final que lhe foi hoje entregue.

Mais declara que após o recebimento da mencionada compensação e demais créditos decorrentes da cessação, se considera integralmente paga, ressarcida, indemnizada e compensada de todos e quaisquer créditos emergentes da execução e cessação do contrato de trabalho a vinculou à …, reconhecendo expressamente que nada mais lhe é devido por esta empresa, nem por qualquer outra empresa do Grupo a que a mesma pertence, seja a que título for, dando plena e total quitação".

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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."

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias[1] 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.

2.3. 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,*

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

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.

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, 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, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.
A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.[2]

2.5. A nível infraconstitucional, 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.

2.6. 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).

2.7. 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."

2.8. 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;

[2] Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

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.

2.9. 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.

2.10. 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 nexo 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. 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 sindicar 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

" (...) ... *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 CT[4] 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.

2.11. 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.

---

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

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

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 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 colectivo, 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. (...)".

2.12. No caso em análise, a entidade empregadora que se dedica à organização do ..., exercendo atividade de ..., vem fundamentar o despedimento coletivo em motivos de mercado e estruturais.

2.13. Com efeito, refere o empregador que no âmbito da sua atividade se encontra muito dependente dos operadores económicos e ... para executar todos os procedimentos necessários ao longo do processo de ..., sendo que a pandemia provocada pelo novo Coronavíruis COVID-19 originou uma crise global provocando o encerramento de fábricas, os cortes nas cadeias de abastecimento de algumas indústrias e as restrições no transporte nacional e internacional, tendo um impacto significativo nas ...

2.14. Acrescenta o empregador que as restrições ... implementadas em diversos países, com interrupções da sua atividade, com vista a travar a propagação do COVID-19, que se estenderam por várias semanas, contribuindo assim para a ..., aliada à

escassez de apoios e de respostas ao setor, tiveram um impacto severo nos serviços de ...

2.15. Neste sentido, vai referindo o empregador que estes fatores afetaram e afetam correntemente, de forma bastante substancial a atividade da empresa, sendo patente um desequilibro económico-financeiro no seio da empresa, não se justificando a manutenção do quadro de pessoal atual, mantendo-se somente os trabalhadores que, numa perspetiva de gestão conscienciosa, criteriosa e objetiva, se entendem como indispensáveis. Com efeito, torna-se necessário proceder a uma reorganização da estrutura da empresa em virtude da redução da atividade da empresa, do desequilíbrio económico-financeiro da empresa, da situação do mercado, do acréscimo de custos, do acumular de prejuízos e da necessidade premente de redução e reestruturação da organização produtiva e estrutura de custos.

2.16. Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos/as pelo despedimento, no caso em concreto da trabalhadora especialmente protegida, baseia-se no facto de a trabalhadora ter estado, anteriormente, afeta à empresa ..., empresa que, teve uma quebra de negócio por ter como único cliente a ..., que sofreu um forte impacto negativo por causa da crise económico-financeira ..., tendo a ... efetuado um despedimento coletivo e presentemente encontra-se em PER. O empregador ainda tentou reconverter a trabalhadora no setor de vendas da ..., contudo, a mesma não cumpre os objetivos e o seu desempenho e produtividade não têm sofrido qualquer evolução, estando totalmente inadaptada ao seu posto de trabalho.

2.17. Analisado o mapa de pessoal, constatou-se que existia outra trabalhadora com a mesma categoria da trabalhadora especialmente protegida, todavia, aquela trabalhadora além de exercer funções na ... enquanto a trabalhadora

especialmente protegida exerce funções na ..., e não gere os mesmos clientes, em concreto, o cliente ..., conforme consta de declaração emitida pela empresa e da troca de correspondência efetuada com o ilustre mandatário da entidade empregadora, documentos juntos ao processo e que se dão por integralmente reproduzidos.

2.18. Em sede de reunião de informação e negociação, a trabalhadora concordou com a proposta apresentada, tendo assinado declaração de acordo e quitação, reconhecendo e concordando com os motivos e termos do despedimento, conforme consta da respetiva declaração.

2.19. Face ao exposto e após análise aos documentos carreados para o processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora **...**

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE OUTUBRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.