

## PARECER N.º 541CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em licença parental, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Processo n.º 4493-DH-C/2020

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhador em licença parental ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo um universo de 26 pessoas.
- 1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte que se transcreve:

*Vimos pela presente missiva remeter cópia do processo de despedimento coletivo, o qual incluiu o trabalhador ..., com o NISS ..., que se encontra em gozo de licença parental, nos termos e para os efeitos do disposto no n 3, alínea b) e n 4, do artigo 63 do Código do Trabalho.*

*É intenção desta empresa proceder ao despedimento coletivo de 26 trabalhadores desta empresa, por motivos com fundamentos de mercado, económicos (redução drástica da atividade da empresa, nos termos da alínea a) do n 2 do art. 359 do CT) e estruturais (desequilíbrio económico financeiro e reestruturação da organização nos termos das alíneas a) e b) do n 2 do art. 359 do*

*CT), explanados na comunicação remetida aos trabalhadores, e que aqui se junta as devidas cópias nos termos do disposto no n. 5 do artigo 360. do Código do Trabalho.*

*Ficamos, pois, a aguardar pelo vosso parecer.*

*Junta-se: 26 cópias das cartas remetidas.*

*/*

- 1.3.** Por carta, a empresa comunicou ao trabalhador a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

*Ao abrigo do disposto no n.º3 do art.º 360.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, vimos pela presente informar V. Exa que é intenção desta empresa proceder a despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V. Exa.*

*Pretende-se que os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo cessem a sua vigência em 01 de Outubro de 2020.*

*Fazemos notar que os trabalhadores a abranger podem, nos termos da lei, e no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data de expedição/entrega da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc que os represente na fase de consultas que se segue, comissão essa que no caso presente poderá ser composta por um máximo de 5 [cinco) trabalhadores.*

*Convidamos, assim, V. Exa a comunicar logo que possível a eventual constituição e composição de uma tal comissão, sob pena de o procedimento seguir os seus termos legais até final.*

*Nos cinco dias seguintes, iniciar-se-á a fase de informações e negociação entre esta sociedade e a aludida comissão caso seja constituída, com a participação de um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.*

*Na falta de acordo, será proferida a decisão de despedimento coletivo com o aviso prévio previsto no n.º1 do artigo 363 do Código do Trabalho.*

*Apesar de a lei o não exigir, procede-se desde já ao envio da documentação prevista no referido art. 360, sem embargo de, após a receção de informação sobre a constituição ad hoc, se repetir o envio à Comissão então designada, nos termos da lei*

## ELEMENTOS INFORMATIVOS PREVISTOS NO N22 DO ARTIGO 36º DO CÓDIGO DO TRABALHO

### 1. Fundamentos económico-financeiros

A ... é uma empresa do setor ..., com operação ..., que comercializa toda ... existente na ... e que vive essencialmente de clientes internacionais, constituindo estes cerca de 98% da sua faturação.

Ao longo dos últimos anos, na região do .... verificou-se uma enorme ..., levando a que também as vendas da ... aumentassem por via desse facto.

Assim, a faturação da empresa aumentou 35% em 2018 e 20% em 2019.

Para dar resposta a esta crescente procura, a empresa viu-se obrigada a reforçar os seus quadros.

O número médio de colaboradores cresceu então de 52 em 2017 para 58 em 2018 e 66 em 2019.

Como consequência, os gastos com o pessoal aumentaram, correspondendo respetivamente a 22% das vendas em 2017, 25% em 2018 e 24% em 2019.

... uma atividade sazonal, que vive essencialmente dos meses compreendidos entre Abril e Outubro, pelo que chegando-se a Março, as empresas deste setor socorrem-se essencialmente de contas-correntes que utilizam como forma de suprir as suas necessidades de tesouraria imediatas.

O surgimento da pandemia, qualificada como tal no dia 11 de Março de 2020 pela Organização Mundial de Saúde, levou a que o Presidente da República decretasse a 18 de Março de 2020 o estado de emergência com fundamento na verificação de calamidade pública.

O sector de ..., onde a empresa desenvolve a sua atividade, situa-se na primeira linha das áreas da economia portuguesa (e mundial) atingidas por esta calamidade ainda sem fim à vista.

Na realidade, os países introduziram medidas sem precedentes para conter o vírus, entre as quais se salientam as restrições às viagens, operações comerciais e interações entre pessoas, o que levou praticamente à paragem deste sector económico.

Tal factualidade fez com que a ... visse a totalidade das suas reservas canceladas, motivando a paragem total da sua atividade a partir do dia 16 de Março de 2020. Desde essa data que a empresa está a laborar em condições profundamente marcadas pela crise de saúde pública (Covid — 19) a que, todos sabemos e também já sentimos, se tem associado uma crise económica em dimensão crescente.

A gravidade e incerteza associada a esta situação, noticiada com intensidade sem precedente, dispensam qualquer necessidade de ilustração ou desenvolvimento.

Tendo em vista mitigar e/ou diminuir os efeitos da paralisação total da atividade, a empresa aderiu ao Apoio à Manutenção dos Postos de Trabalho, vulgo Lay off Simplificado promovido pelo Governo, permitindo assim que uma parte dos seus gastos com o pessoal fossem então suportados pelo Estado.

Não obstante a adoção de tal medida, a verdade é que a Pandemia teve um forte impacto nas contas da ..., uma vez que esta não gerou receitas para fazer face às suas despesas.

Durante tal período, a empresa não gerou qualquer receita e teve que suportar parte dos gastos com o pessoal, decorrentes da adesão ao regime do Lay off Simplificado, valor que ascendeu a cerca de 70.000€, causando um grave desequilíbrio de tesouraria.

Veja-se que, nos primeiros 7 meses de 2020 a faturação da ... teve uma quebra de 80% comparativamente ao período homólogo de 2019.

Em 2020, durante este mesmo período, os gastos com pessoal ascenderam a 65% da faturação, comparativamente aos 28% de 2019.

O mês de Julho trouxe a retoma da atividade, mas que se mostrou muito aquém das expectativas criadas.

Durante este período a empresa reabriu as suas duas ...s que tem no ... e voltou a operar.

Contudo, a ... do ... faturou cerca de 5% dos valores alcançados em 2019 e a delegação de ... logo voltou a encerrar após uma semana em que nada vendeu em consequência do elevado número de casos positivos de COVID-19 que surgiram nesta região, levando a que vários países fechassem as portas a Portugal, incluindo o Reino Unido, despoletando uma vaga de insegurança generalizada por parte dos países europeus em viajar para Portugal.

O mês de Agosto, contra todas as expectativas, não obteve melhores resultados, ainda em consequência das restrições às viagens, de e para Portugal, impostas pelo governo do Reino Unido, pois não se logrou alcançar uma faturação superior a 10% em relação a igual período do ano de 2019.

A situação agravou-se no decurso do mês de Setembro, fruto dos mesmos motivos, pois a empresa nem sequer conseguiu alcançar uma faturação superior a 5% em relação a igual período do ano de 2019.

Em suma, a ... esteve de Março a Junho de 2020 sem gerar receitas e nos períodos de Julho, Agosto e Setembro sofreu quebras no volume de faturação na ordem dos 90%, face ao período homólogo anterior.

À presente data, mantém-se pois a tendência de redução da faturação quando comparada com períodos homólogos, o que, face à estrutura de gastos com o pessoal que representa cerca de 65 % do valor da faturação, facilmente se concluiu que, não gerando a empresa receitas que lhe permitisse cobrir as despesas, causou um grave desequilíbrio financeiro e graves dificuldades de tesouraria, que obrigaram a empresa a recorrer a empréstimos bancários para

suprir tal défice e cumprir com as obrigações e encargos assumidos, nomeadamente, com os trabalhadores.

Atendendo a esta realidade, é certo que a empresa encerre o exercício de 2020 com prejuízos consideráveis, cuja gravidade, caso não sejam tomadas robustas medidas de compressão de custos, poderá colocar em risco a viabilidade da empresa,

O que já se verifica na atividade da empresa, pois em sede do cada vez maior decréscimo da mesma e sem perspetiva de negócio que permita assegurar a estrutura que possui nos moldes em que se encontra, coloca seriamente em risco a sua viabilidade.

Apenas medidas severas de racionalização de custos em paridade com a implementação de uma política estrutural e de mercado, poderão contribuir para um cenário menos grave e assim assegurar a continuidade da empresa e manutenção de alguns postos de trabalho num contexto pós-pandemia.

O valor residual dos serviços prestados e dos que aí possam vir, não configuram uma dimensão que permita inverter a conjuntura económico-financeira da Empresa, pelo que, apesar do esforço financeiro e da política comercial efetuados, não se traduziram de forma suficiente para inverter a situação económica.

Pese embora a quantidade e diversidade de abordagens, umas baseadas na crença, outras na ciência, de comentários e previsões ajustáveis a todos os estados de alma, num aspeto se verifica um assinalável grau de convergência: a superação do atual estado de coisas só se verificará com a vacinação, profilática ou terapêutica, massiva e segura, assegurada às populações de todo o mundo.

Só assim se devolverá a segurança e tranquilidade indispensáveis para motivar a realização de viagens, sejam de lazer ou de outra natureza, e se recuperarão os números que impulsionaram até 2019 indústrias extraordinariamente poderosas e dinâmicas, em cuja cadeia esta empresa se integra.

Estimativas avançadas pela OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) apontam neste ano de 2020 para uma queda da economia internacional de turismo entre 60% e 80%.

A IATA (International Air Travei Association) prevê que a retoma do tráfego aéreo de 2019, apenas ocorrerá no prazo de quatro anos, e por último a WTTC (World Travei & Tourism Council) entende que uma vez que o surto esteja controlado, serão precisos dez meses para que o sector do turismo regresse aos seus níveis normais do tempo antes pandemia.

Isto é, facilmente se concluiu que inexitem quaisquer garantias e reais expectativas que a médio ou longo prazo se ultrapasse a presente situação.

Razão pela qual, para efeitos de planificação do trabalho que tem sido feito, fixámos como pressuposto base que o ano de 2020 continuará com atividade muito residual, assim como o 1º semestre de 2021, e que só o segundo semestre do ano 2021 começará a ser marcado por uma retoma gradual.

Isto é, depois de um ano de 2020 com atividade escassa e prejuízos consideráveis, continuaremos com a atividade muito residual, que se manterá durante o 1º semestre de 2021 e que só gradualmente retomarará no 2 semestre de 2021.

A ... tem vindo paulatinamente ao longo dos últimos 6 meses a proceder a diversos ajustamentos e reestruturações da sua organização interna com vista à sua viabilidade.

Tais medidas assentaram no redimensionamento da empresa, na reorganização dos vários departamentos, na focalização da atividade das vendas, na redução de custos, na melhoria dos procedimentos internos, no encerramento de instalações, na centralização de tarefas e funções, conjugando sinergias, experiências e reduzindo custos, na redução de pessoal e da contratação a termo, em ordem a atingir uma organização ajustada à sua realidade, na redução de despesas administrativas e com consumíveis, etc., como é do conhecimento de todos os colaboradores face à informação que tem vindo a ser facultada com transparência.

A implementação das medidas indicadas, pela análise da conjuntura atual, que se agrava, e sem perspetivas de alteração positiva, determinará, lamentavelmente, uma redução de efetivos da Empresa, em todos os departamentos.

Verificando-se como urgente e essencial, em acompanhamento das medidas acima já referenciadas e em curso com vista ao contributo para o reequilíbrio económico e assim à manutenção da Empresa em laboração, adaptar o número de colaboradores à atividade da Empresa.

A ..., vinculada eticamente a princípios de zelo e urbanidade para com os seus Trabalhadores, bem como à salvaguarda dos respetivos vínculos laborais, está ciente da responsabilidade que tem para com os mesmos e respetivas famílias, pelo que não encara a cessação dos contratos de trabalho de ânimo leve.

A ... esgotou todas as opções de salvaguarda dos postos de trabalho em causa, pelo que esta situação é inevitável.

A medida de redução de pessoal que implica a cessação dos contratos de trabalho situa-se na real e efetiva redundância dos postos de trabalho em causa, face às contingências do mercado.

A Empresa, pugnando pela manutenção da maior parte de postos de trabalho possíveis e pelo maior espaço de tempo, fez um grande esforço económico na expectativa de conseguir alcançar melhores resultados em conformidade com o mercado.

Contudo, nem o mercado apresentou quaisquer melhorias, antes pelo contrário, nem a Empresa alcançou mais atividade, possuindo, assim, um número de colaboradores claramente desajustado e manifestamente em excesso face à atividade da empresa e do mercado.

Assim, encontra-se a Empresa perante uma redução drástica da sua atividade em consequência da diminuição da procura ou serviços, o que se prevê continuar a médio e longo prazo, bem como, um desequilíbrio económico-financeiro, tendo uma reorganização e reestruturação dos seus serviços com vista à sua

sobrevivência no mercado onde se insere, num contexto de crise tão complexo que passa pela centralização e absorção de tarefas num menor número de trabalhadores, inclusive na própria gerência e, ou, outros executores dos atos diários inerentes a todas as áreas funcionais e departamentos.

A estrutura de pessoal foi idealizada tendo em conta um cenário de franco crescimento, encontrando-se a mesma completamente desajustada face à conjuntura atual, não lhe restando outra alternativa senão a de partir para um despedimento coletivo.

É neste contexto que se verifica a desnecessidade dos postos de trabalho dos trabalhadores a abranger pelo presente procedimento e cuja intenção de cessação de contrato ora, em sede preliminar, se indica e se pretende avançar.

É esta, nas suas linhas mestras, a situação em que nos encontramos e as perspetivas que assumimos e que sem qualquer exagero podemos considerar, com fundamentos de mercado, económicos (redução drástica da atividade da empresa, nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 23592 do CT) e estruturais (desequilíbrio económico-financeiro e reestruturação da organização nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 359 do CT), explanados nos parágrafos anteriores. A ..., nos termos do n.º 3 com do art.º 363 do Código do Trabalho enuncia nos termos e para os efeitos no n.º 2 do art.º 359 do CT a intenção de avançar para o despedimento coletivo que abrange a quase totalidade dos trabalhadores que compõem os quadros da empresa.

Medida esta, como se alcança do acima já exposto, indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho.

Esta decisão está subordinada a duas preocupações essenciais (1) manter a estrutura da empresa capacitada para responder eficientemente ao crescimento do movimento que a seu tempo possa acontecer, e (2) manter intactas as condições que permitam ir "reintegrando" os colaboradores que a seu tempo e de forma progressiva, tal incremento de vendas vá sustentando.

Executado que seja este percurso, a ... manterá intactas todas as condições de viabilidade e, como a sua história ilustra, todas as condições para continuar a ser uma importante geradora de emprego.

## 2. Quadro de pessoal discriminado por secções

O quadro de pessoal pode ser consultado no Anexo 1

## 3. Critério de seleção dos trabalhadores a abranger

Nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 3602 do Código do Trabalho, a Empresa, na determinação dos critérios que nortearam a seleção dos trabalhadores a despedir no âmbito do presente processo de despedimento coletivo, teve necessariamente, em consideração o impacto das medidas projetadas nos parágrafos anteriores (fundamentos), e que determinam a necessidade do despedimento coletivo se dirigir a todos os departamentos e sectores da empresa, porquanto em todos os mesmos se verifica a existência de postos de trabalho que irremediavelmente se verificam redundantes, desnecessários e inúteis para o normal funcionamento da empresa de acordo com a escassez de atividade, conjuntura de mercado e estrutura organizacional. Efetivamente procurou-se abranger o menor número possível de trabalhadores, mas torna-se irremediável atingir 26 postos de trabalho como sendo uma das medidas a acrescentar às restantes acima referenciadas por forma a alcançar e cumprir o plano de reestruturação e de recuperação económico-financeira, com vista a ajustar a estrutura de recursos humanos da Empresa à sua atual e real atividade.

Verifica-se, pois, que a Empresa, face à sua real atividade, tem um grupo excessivo e desfasado de Colaboradores em todos os seus departamentos.

Tendo em conta toda a fundamentação supracitada, a Empresa pretende reduzir o número de trabalho em todos os departamentos, considerando que apenas é necessário e imprescindível para a prossecução da sua atividade, a existência de um colaborador por cada departamento, que reúna as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas.

Seguindo em todas as situações dois elementos orientadores convergentes (1) As decisões que garantam melhor e mais eficiente resposta em todas as áreas (2) Máxima compressão de custos possível, exigência central para suportar a situação de quase paragem de vendas enquanto durar.

No que diz respeito a V. Exa, a situação é concretizada da seguinte forma:

- O Departamento de ... é presentemente composto de 15 postos de trabalho, correspondendo a 1 trabalhador responsável pelo departamento e 14 ...

Nome Data de Admissão Categoria Profissional

... / 01-05-2009 / ...

... / 01-11-2011 / ...

... / D5-04-2016 / ...

... / 01-05-2016 / ...

... / 01-05-2016 / ...

... / 15-06-2016 / ...

... / 06-03-2017 / ...

... / 01-05-2017 / ...

... / 05-06-2017 / ...

... / 01-07-2017 / ...

... / 14-08-2018 / ...

... / 01-04-2019 / ...

... / 17-05-2019 / ...

... / 19-06-2019 / ...

... / 12-08-2019 / ...

Conforme supra se disse, a Empresa pretende reduzir o número de trabalhadores ao mínimo essencial, considerando que, nesta área, apenas é necessário a existência de 1 trabalhador.

Na senda da otimização dos serviços inerente à reorganização em curso dos mesmos, a Empresa não necessita de 14 ..., sendo, contudo, imprescindível à sua

atividade possuir um trabalhador que reúna as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas.

Tendo presente que a Trabalhadora ... é a Responsável pelo Departamento, que é a trabalhadora com mais experiência e antiguidade, que reúne as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas, que desenvolve melhores níveis de eficiência, dado que poderá acumular funções de ..., ... e também de ..., é aquela trabalhadora que possibilitará e garantirá o mínimo operacionalmente possível, tendo em conta a necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa.

Tal critério assenta, no seu conjunto, na experiência, aptidões, desempenho, disponibilidade, flexibilidade, polivalência e necessidades da empresa no futuro.

Pelo exposto, resulta que os postos de trabalho afetados serão os restantes.

- O Departamento de ... é presentemente composto de 3 postos de trabalho, correspondendo a 1 trabalhador responsável pelo departamento e 2 ...

Nome Data de Admissão Categoria Profissional

... / 01-09-2015 / ...

... / 01-05-2016 / ...

... / 01-02-2019 / ...

Conforme supra se disse, a Empresa pretende reduzir o número de trabalhadores ao mínimo essencial, considerando que, nesta área, apenas é necessário a existência de 1 trabalhador.

Na senda da otimização dos serviços inerente à reorganização em curso dos mesmos, a Empresa não necessita de 2 ... neste departamento, sendo, contudo, imprescindível à sua atividade possuir um trabalhador que reúna as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas.

Tendo presente que a Trabalhadora ... é a Responsável pelo Departamento, que é a trabalhadora com mais experiência, que reúne as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas, que desenvolve melhores níveis de eficiência, é aquela trabalhadora que possibilitará e garantirá o mínimo operacionalmente

possível, tendo em conta a necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa.

Tal critério assenta, no seu conjunto, na experiência, aptidões, desempenho, disponibilidade, flexibilidade, polivalência e necessidades da empresa no futuro.

Pelo exposto, resulta que os postos de trabalho afetados serão os restantes.

- O Departamento ... é presentemente composto de 4 postos de trabalho, correspondendo a 1 trabalhador responsável pelo departamento e 3 ....

Nome Data de Admissão Categoria Profissional

... / 01-03-2016 / ...

... / 01-03-2016 / ...

... / 01-02-2019 / ...

... / 01-07-2019 / ...

A Empresa pretende reduzir o número de trabalhadores ao mínimo essencial, considerando que, nesta área, apenas é necessário a existência de 2 trabalhadores, mínimo indispensável a assegurar a atividade da empresa.

Na senda da otimização dos serviços inerente à reorganização em curso dos mesmos, a Empresa não necessita de 2 ... neste departamento, sendo, contudo, imprescindível à sua atividade possuir dois trabalhadores que reúnam as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas.

Tendo presente que a Trabalhadora ... é a Responsável pelo Departamento, que é a trabalhadora com mais experiência, com mais antiguidade, que reúne as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas, que desenvolve melhores níveis de eficiência, é aquela trabalhadora que possibilitará e garantirá o mínimo operacionalmente possível, tendo em conta a necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa.

Igualmente, a Trabalhadora ..., é a trabalhadora com mais experiência, com mais antiguidade, que reúne as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas, que desenvolve melhores níveis de eficiência, é aquela trabalhadora que

possibilitará e garantirá o mínimo operacionalmente possível, tendo em conta a necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa.

Tal critério assenta, no seu conjunto, na experiência, aptidões, desempenho, disponibilidade, flexibilidade, polivalência e necessidades da empresa no futuro.

Pelo exposto, resulta que os postos de trabalho afetados serão os restantes.

- O Departamento ... é presentemente composto de 2 postos de trabalho, correspondendo a 1 trabalhador responsável pelo departamento e 1 ...

Nome Data de Admissão Categoria Profissional

... / 02-04-2018 / ...

... / 15-01-2020 / ...

- Conforme supra se disse, a Empresa pretende reduzir o número de trabalhadores ao mínimo essencial, considerando que, nesta área não é necessário nenhum trabalhador, pois a ... irá encerrar, uma vez que não é economicamente viável prosseguir com a exploração da atividade neste estabelecimento.

- Não reunindo condições para manter tais trabalhadores, pelos motivos supracitados, outra solução não sobrou, que não fosse englobar no despedimento coletivo, todos os trabalhadores deste departamento.

O Departamento ... é presentemente composto de 2 postos de trabalho, correspondendo a 1 trabalhador responsável pelo departamento e 1 ...

Nome Data de Admissão Categoria Profissional

... / 05-04-2017 / ...

... / 01-11-2019 / ...

Na senda da otimização dos serviços inerente à reorganização em curso dos mesmos, a Empresa não necessita de 1 ... neste departamento, sendo, contudo, imprescindível à sua atividade possuir um trabalhador que reúna as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas a nível administrativo.

Atentos os motivos supracitados, nomeadamente, no que diz respeito à redução drástica da atividade comercial da empresa, resulta um total esvaziamento das funções de ...

E, tendo presente que o Trabalhador ... é o Responsável pelo Departamento, que reúne as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas, que desenvolve melhores níveis de eficiência, é aquele trabalhador que possibilitará e garantirá o mínimo operacionalmente possível, tendo em conta a necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa.

Tal critério assenta, no seu conjunto, na experiência, aptidões, desempenho, disponibilidade, flexibilidade, polivalência e necessidades da empresa no futuro.

Pelo exposto, resulta que os postos de trabalho afetados serão os restantes.

- O Departamento ... é presentemente composto de 3 postos de trabalho, correspondendo a 1 trabalhador responsável pelo departamento e 2 ...

Nome Data de Admissão Categoria Profissional

... / 17-01-2012 / ...

... / 01-10-2015 / ...

... / 14-05-2017 / ...

- Conforme supra se disse, a Empresa pretende reduzir o número de trabalhadores ao mínimo essencial, considerando que, nesta área, apenas é necessário a existência de 1 trabalhador.

Na senda da otimização dos serviços inerente à reorganização em curso dos mesmos, a Empresa não necessita de 2 ... neste departamento, sendo, contudo, imprescindível à sua atividade possuir um trabalhador que reúna as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas.

Tendo presente que a Trabalhadora ... é a Responsável pelo Departamento, que é a trabalhadora com mais experiência e antiguidade, que reúne as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas, que desenvolve melhores níveis de eficiência, é aquela trabalhadora que possibilitará e garantirá o mínimo operacionalmente possível, tendo em conta a necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa.

Tal critério assenta, no seu conjunto, na experiência, aptidões, desempenho, disponibilidade, flexibilidade, polivalência e necessidades da empresa no futuro.

Pelo exposto, resulta que os postos de trabalho afetados serão os restantes.

- O Departamento ... é presentemente composto de 5 postos de trabalho, correspondendo a 1 trabalhador responsável pelo departamento e 4 Administrativos.

Nome Data de Admissão Categoria Profissional

... / 11-02-2013 / ...

... /15-01-2019 / ...

... / 01-10-2019 / ...

... / 01-02-2020 / ...

... / 01-03-2020 / ...

- Conforme supra se disse, a Empresa pretende reduzir o número de trabalhadores ao mínimo essencial, considerando que, nesta área, apenas é necessário a existência de 2 trabalhadores, mínimo indispensável a assegurar a atividade da empresa.

Na senda da otimização dos serviços inerente à reorganização em curso dos mesmos, a Empresa não necessita de 3 administrativos neste departamento, sendo, contudo, imprescindível à sua atividade possuir dois trabalhadores que reúnam as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas.

Tendo presente que a Trabalhadora ... é a Responsável pelo Departamento, que é a trabalhadora com mais experiência e antiguidade, que reúne as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas, que desenvolve melhores níveis de eficiência, é aquela trabalhadora que possibilitará e garantirá o mínimo operacionalmente possível, tendo em conta a necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa.

E que o Trabalhador ... é o único trabalhador da empresa que reúne as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas para o cargo de ..., é aquele trabalhador que possibilitará e garantirá o mínimo operacionalmente

possível, tendo em conta a necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa.

Tal critério assenta, no seu conjunto, na experiência, aptidões, desempenho, disponibilidade, flexibilidade, polivalência e necessidades da empresa no futuro.

Pelo exposto, resulta que os postos de trabalho afetados serão os restantes.

#### 4. Data da Cessação do contrato:

Celebrado acordo, ou na falta dele, decorridos 15 dias após a presente comunicação, nos termos do previsto no artigo 363. do Código do Trabalho, sendo observado o pré-aviso previsto na Lei:

- 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

#### 5. Montante, Forma, Momento e Lugar de pagamento da compensação:

A ... procederá ao pagamento a V. Exa de todas as quantias que lhe são devidas pela Lei, onde se incluem naturalmente, para além da compensação por despedimento coletivo, os demais créditos vencidos ou exigíveis pela cessação do contrato de trabalho de V. Exa.

Conforme se estabelece no n. 2 deste mesmo artigo 366., a compensação é calculada do seguinte modo:

O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

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 RMMG.

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

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

Por outro lado, o artigo 59 da mencionada Lei n.2 69/2013, estabelece um regime transitório de cálculo da compensação para os contratos de trabalho sem termo celebrados antes data de entrada em vigor da mesma, em 1 de outubro de 2013.

Tendo em conta todas estas disposições, os montantes das compensações devidos ao trabalhador por despedimento coletivo, pode sintetizar-se nos moldes seguintes:

1-Contratos celebrados antes de 01/11/2011:

(1) Período de duração do contrato até 31/10/2012:

1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

(2) Período de duração entre 01/11/2012 e 30/09/2013:

20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

(3) Período de duração a partir de 01/10/2013:

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, apenas quando o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, não tenha ainda atingido a duração de 3 anos; e,

b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

Contratos celebrados entre 01/11/2011 e 30/09/2013:

(1) Período de duração até 30/09/2013:

20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

[2] Período de duração a partir de 01/10/2013:

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, apenas quando o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, não tenha ainda atingido a duração de 3 anos; e,

b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

111-Contratos celebrados depois de 01/10/2013:

12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Cada trabalhador terá direito a uma compensação calculada nos termos supracitados, com base na retribuição base e demais montantes liquidados ao Trabalhador com carácter de regularidade mensal, com exceção do subsídio de alimentação, por cada ano completo de antiguidade e fração, e que será paga pela Empresa por transferência bancária a realizar até à data de cessação do contrato.

Certos da sensibilidade que esta questão merece, e na convicção que os argumentos expendidos merecerão o melhor acolhimento, manifestamos a nossa total disponibilidade para prestar os esclarecimentos necessários que todos os trabalhadores entenderem por convenientes.

## 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 excepcionais 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<sup>1</sup> 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, 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

---

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

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.<sup>2</sup>

- 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;
- 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.

---

<sup>2</sup> Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

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 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. 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”<sup>3</sup>, 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](http://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 sindicilar 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](http://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<sup>4</sup> 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,*

---

<sup>3</sup> Continuação da citação: “ Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

<sup>4</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

*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](http://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](http://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 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 fundamenta o despedimento coletivo em motivos de mercado, a diminuição da atividade da empresa, sendo economicamente inviável prosseguir com a exploração da atividade sem uma reestruturação.

**2.13.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos pelo despedimento, a entidade empregadora atendeu à menor antiguidade, como discriminam:

O Departamento de ... é presentemente composto de 15 postos de trabalho, correspondendo a 1 trabalhador responsável pelo departamento e 14 ....

Nome Data de Admissão Categoria Profissional

... / 01-05-2009 / ...

... / 01-11-2011 / ...

... / D5-04-2016 / ...

... / 01-05-2016 / ...

... / 01-05-2016 / ...

... / 15-06-2016 / ...

... / 06-03-2017 / ...

... / 01-05-2017 / ...

... / 05-06-2017 / ...

... / 01-07-2017 / ...

... / 14-08-2018 / ...

... / 01-04-2019 / ...

... / 17-05-2019 / ...

... / 19-06-2019 / ...

... / 12-08-2019 / ...

A Empresa pretende reduzir o número de trabalhadores ao mínimo essencial, considerando que, nesta área, apenas é necessário a existência de 1 trabalhador. Na senda da otimização dos serviços inerente à reorganização em curso dos mesmos, a Empresa não necessita de 14 ..., sendo, contudo, imprescindível à sua atividade possuir um trabalhador que reúna as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas.

Tendo presente que a Trabalhadora ... é a Responsável pelo Departamento, que é a trabalhadora com mais experiência e antiguidade, que reúne as qualificações e aptidões técnico-profissionais exigidas, que desenvolve melhores níveis de eficiência, dado que poderá acumular funções de ..., ... e também de ..., é aquela trabalhadora que possibilitará e garantirá o mínimo operacionalmente possível, tendo em conta a necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa.

- 2.15. Face ao exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de parentalidade na inclusão do trabalhador em licença parental no presente despedimento coletivo.

### III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão do trabalhador em licença parental ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ... **por não se vislumbrarem indícios discriminatórios.**

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 28 DE OUTUBRO DE 2020**