

PARECER N.º 570/CITE/2020

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

Processo n.º 4914-DL-C/2020

I – OBJETO

1.1. Por correio registado datado de 27.10.2020, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 22 trabalhadores/as.

1.2. Na carta dirigida à CITE e datada de 26.10.2020 a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

"(...)

ASSUNTO: Pedido de parecer prévio - artigo 63.º do Código do Trabalho

Exmos. Senhores,



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

A ..., (doravante ...), com base em critérios de prudente gestão empresarial, iniciou um processo de Despedimento Coletivo no passado dia 27 de julho de 2020, tendo já procedido à redução de 2 (dois) postos de trabalho, tencionando, ainda proceder à redução de mais 1 (um) posto de trabalho, cuja função se encontra a ser desempenhada por uma trabalhadora puérpera.

No âmbito do processo de Despedimento Coletivo em curso, a ... - em estrito cumprimento pelo disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código de Trabalho - comunicou à trabalhadora puérpera subseqüentemente abrangida pelo mesmo, a sua intenção de proceder ao seu despedimento, dando nota dos motivos subjacentes à referida intenção, mais disponibilizando os elementos informativos descritos no n.º 2 do supra citado artigo, atendendo à impossibilidade de isoladamente constituir qualquer comissão "ad hoc".

Em função do exposto, prevalecemo-nos da presente para solicitar a V. Exas. que, nos termos legalmente estabelecidos, se dignem emitir o competente parecer.

Para o referido efeito, encontrem, em anexo, cópia da documentação do respetivo processo de despedimento coletivo.

Colocamo-nos ao dispor para qualquer esclarecimento que repute adequado.

*Com os melhores cumprimentos, subscrevemo-nos,
(...)"*

1.3. Por carta datada de 26.10.2020, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora especialmente protegida comunicação da intenção de despedimento, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

***ASSUNTO:** Despedimento coletivo por motivos estruturais, determinados pela necessidade de reestruturação da estrutura organizativa - Comunicação prevista no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho*

Exma. Senhora,

*Como é do seu conhecimento, com base em critérios de prudente gestão empresarial e pelos motivos melhor explicitados no **ANEXO 1**, a ..., (doravante ...), em julho de 2020 iniciou uma reestruturação da sua estrutura organizativa, simplificando-a e tornando-a mais eficiente.*

A descrita situação tornou absolutamente imperioso que a empresa efetuasse uma profunda reestruturação da sua organização interna - por recurso à extinção dos postos de trabalho cujo conteúdo funcional se encontra desajustado às reais necessidades - o que determinou que, no passado dia 27 de julho de 2020, a ... tenha dado início a um processo de despedimento coletivo, que numa primeira fase abrangeu 2 trabalhadores.

Em face do exposto e com base em critérios de prudente gestão empresarial, prevalecemo-nos da presente para transmitir a V. Exa. a nossa intenção de proceder à redução de mais um posto de trabalho, correspondente à categoria de ...

Mais se informa que os restantes trabalhadores abrangidos no processo de despedimento em curso foram oportunamente notificados da decisão de despedimento por carta datada de 19 de agosto de 2020.

*Considerando o acima exposto e atendendo a que, face ao número de trabalhadores da ... à data do início do presente despedimento coletivo — de 22 (vinte e dois), conforme resulta do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa junto como **ANEXO II** -, se trata de uma pequena empresa, encontram-se assim preenchidos os pressupostos de aplicação da norma constante do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho.*

Mais se informa que perante a inexistência de comissão de trabalhadores, de comissão intersindical e de comissão sindical representativa dos trabalhadores da empresa e considerando que i) os demais trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo já foram notificados da respetiva decisão de despedimento e, bem assim, ii) se pretende abranger, sucessivamente, um único trabalhador, entende a ... não ser possível a constituição da comissão representativa a que alude o n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, em razão do que as informações a que se referem o n.º 1 e o n.º 2 do mencionado artigo são prestadas, pela presente, diretamente a V. Exa..

*Assim, no que concerne aos critérios para seleção dos trabalhadores abrangidos, os mesmos encontram-se descritos no **ANEXO III**, sendo que, tendo presente os critérios aí enunciados a ..., procedeu à extinção de 2 (dois) postos de trabalho, um com a categoria de ... e outro com a categoria de ..., pretendendo agora proceder à extinção de mais um posto de trabalho, correspondente à categoria de ...*

*Em integral respeito pelo supra referido, verifica-se que os trabalhadores elegíveis, para além de V. Exa., são os demais identificados no acima referido **ANEXO IV**.*

De referir, ainda, que o despedimento será efetuado em estrita observância pelos prazos previstos na lei, prevendo-se que a decisão de despedimento coletivo seja tomada no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar da presente data, após o que importará dar cumprimento ao prazo de aviso prévio de legalmente previsto de acordo com a antiguidade dos trabalhadores que, no caso de V. Exa., corresponde a 60 dias.

Ademais, somos a informar que, em consequência do despedimento coletivo será paga a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, correspondente a 22 dias de retribuição mensal por cada ano completo de antiguidade, sendo calculado proporcionalmente em caso de fração de ano.

Mais somos a comunicar que, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, iremos solicitar o parecer prévio à Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Por último, somos a esclarecer que as referências feitas ao despedimento coletivo iniciado no passado dia 27 de julho, visam dar-lhe conhecimento do número de trabalhadores abrangidos e, bem assim, de que já lhes foi comunicada a decisão de despedimento, de forma a demonstrar a verificação dos requisitos legais que permitem, quanto a V. Exa., o recurso à figura do despedimento coletivo.

Colocamo-nos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional que repute necessário.

(...)"

1.4. Consta do processo remetido à CITE ANEXO I, correspondente aos motivos para o despedimento, conforme se transcreve:

" (...)

ANEXO I

(Alínea a) n.º 2 do Artigo 360.º)

MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

1. Em cumprimento do disposto na alínea a), do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cumpre descrever os motivos do despedimento coletivo.
2. **A** ..., antes denominada ... e antes denominada ..., (em diante, "... " ou 'Empresa'), tem o seguinte objeto: ...
3. A ... integra o Grupo ..., tendo este presença direta em ..., ... e ..., vendendo os seus produtos em mais de 70 países, contando atualmente com mais de 980 profissionais e duas fábricas localizadas em ... que se dedicam à fabricação ..., para comercialização quer de forma direta quer através de terceiros.
4. O Grupo ... tem a sua génese em ..., apresentando natureza familiar e tem como propósito ... de pessoas em todo o mundo.
5. O Grupo ... dedica-se essencialmente a duas áreas de negócio: ... e ... e, desde a sua fundação, tem mantido um modelo de negócio sustentável e rentável.
6. Como as demais entidades daquele Grupo, no 2019 a faturação total do Grupo foi de 228 milhões de euros e com um EBITDA de 46 milhões de euros, sendo que o objetivo estratégico é atingir os 300 milhões de euros de faturação e 65 milhões de euros de EBITDA no final de 2022.

Em 2019 a faturação total da ... foi de 5,5 milhões de euros, tendo alcançado um EBJTDA de 10.000€ e apresentado um resultado líquido negativo de -534.449,65€, sendo que, o objetivo estratégico é atingir os 8,7 milhões de euros de faturação e 1,1 milhões de euros de EBITDA até ao final de 2023.

7. Como sucede com as demais entidades do Grupo, a ... tem fixados objetivos anuais de rentabilidade, de modo a gerar a receita suficiente para financiar os custos, fixos e variáveis, de produção, funcionamento e investimento inerentes à atividade, incluindo os de natureza administrativa, comercial e com pesquisa, inovação e desenvolvimento (R&D).

8. A não consecução desse objetivo implica o subfinanciamento da atividade ou a necessidade de aportações externas de capital.

9. Para ser sustentável, a atividade da ... tem de gerar um volume de negócios ou vendas, no valor anual mínimo de 8,5 milhões de Euros.

10. No triénio de 2017 a 2019, o volume de negócios foi o seguinte:

- 2017 (€4.971.696,38);

- 2018 (€5.653.228,49);

-2019 (€5.493.074,05);

11. Para 2020 objetivo de faturação e perante o atual contexto de mercado e pela comparação semestral que neste momento já é possível efetuar, estima-se que o valor do volume de negócios venha a refletir os impactos da atual conjuntura. Para o efeito foram traçados três cenários possíveis, sendo certo que todos eles resultando numa redução do volume de negócio:

Enero	Febrero	Marzo	Abril	Junio	Julio	Agosto	Septien	Octubre	Noviem	Diciem	Grand Total
-------	---------	-------	-------	-------	-------	--------	---------	---------	--------	--------	-------------

REAL

CENAAIOS

	**mpI, Bud1eREAL				REAL	REAL	REA	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL
BEST	439.148	481.269	561.050	511.611	519.606	651.741	586.085	324.402	536.453	658.060	556.722	466.126	6.094.270
DESV.€€€	1.648	1.269	1.050	-276.389	-227.644	1.491	-104	155-16.598	-58.797	-27.190	-23.278	-31.915	-760.521
	**Cumpl. 8lid&eREAL				REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL
NORMAL	439.148	481.269	561.050	313.611	519.606	651.741	520.964	290.254	482,808	625.157	556.722	466.126	5.908.455
DESV.CU	1.648	1.269	1.050	-276.389	-227.644	1.491	169.286	-50.746	-112.442	-60.093	-23.278	-31.915	-946:tU
	"" ClHnpl. Bld&eREAL				REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL
WORST	.148	481.269	561.050	313.611	519.606	651.741	-844	256.107	455.985	559.351	501.050	419.5U	5.614273
DUVA:((1.648	1.269	1.050	-276.389	-227.644	1.491	-234.406	-14.893	139.265	-125.899	-78.950	-78.528	-U40538

12. A descida acentuada e abrupta daquele valor projetado para o ano em curso, resulta de conjugação de vários fatores, a que adiante nos referiremos.

13. Com referência ao corrente ano de 2020, resulta do quadro seguinte que os objetivos anuais de rentabilidade que foram definidos na área de vendas se encontram muito aquém do que fora estimado, apresentando, apenas no primeiro semestre, um acumulado negativo de € 500.000,00 abaixo do Budget:

14. Assim, estima-se a diminuição, face a 2019, entre os 760 mil e um 1 milhão de euros relativamente ao valor de vendas a realizar em 2020.

15. Refira-se que o ... não atingiu os objetivos definidos em nenhum dos meses de 2020, conforme consta do seil-in desde o início 2020.

....

16. Por outro lado, no que respeita aos objetivos de sell-out previstos, verifica-se que os mesmos se encontram segmentados por marcas, sendo que, no que toca à ..., com referência ao verificando-se igualmente uma redução de -4%, quando comparando os acumulados anuais por referência ao mês de junho (YTDJ de 2019 e 2020, conforme resulta do quadro seguinte:

...

Também, no que respeita ao seli-in, verifica-se que a mesma se encontra segmentada por marcas, sendo que, no que toca à ..., com referência ao acumulado à data de 23 de julho de 2020, apenas foi alcançado 84% do objetivo, e quando comparado com 2019, verifica-se que o resultado se encontra bastante aquém da performance esperada, conforme resulta do quadro seguinte:

...

17. Os factos acima descritos concorrem para a redução da rentabilidade da Empresa, já que os custos se mantêm, e nalgumas rubricas aumentam, sem dar causa a faturação ou provento.

18. Por outro lado, a pandemia de COVID-19 teve impacto no Grupo ..., diminuindo o volume de negócio global e revelando a necessidade de novas competências de forma a enfrentar os novos desafios com maior eficiência, situação que se torna mais premente relativamente à ... se atentarmos nos resultados negativos acumulados nos anteriores anos, com a consequente dependência do Grupo

19. Neste sentido, acompanhando as orientações estratégicas do grupo, a ... entendeu ser necessário proceder a uma reestruturação de determinadas funções chave anteriormente impossíveis em regime de teletrabalho de forma a conciliar tarefas mais operativas, como trabalho de estratégia e análise passíveis de ser desenvolvidos por trabalho remoto.

20. A conjugação destes fatores explicam o volume de negócios estimado e as expectativas de contração que obrigam a que a ... reaja em conformidade.

21. Evidentemente que esta conjuntura tem reflexo nos resultados económicos e financeiros da Empresa.

22. Note-se que a ... registou resultado líquido negativo em 2017 (-367.307,52) e em 2018 (-422.477,74).

23. Sendo que, no que concerne ao ano de 2019, verifica-se que, face ao ano anterior, se assistiu a uma redução do volume de negócios e a um incremento, negativo, dos resultados líquidos, nos seguintes termos:

	2019	2018
Volume de Negócios	5 493 074,05 €	5 653 228,49 €
Resultado Líquido do Período	- 534 449,65 €	- 422 477,74 €

24. Daqui decorre que, atualmente, a atividade da ... não é rentável, pois não gera margem suficiente para fazer face aos respetivos custos administrativos, comerciais e com pesquisa e desenvolvimento (R&D).

25. Num outro contexto, refira-se que, com referência à data do início do processo disciplinar e conforme resulta do quadro seguinte, a estrutura organizacional operacional da ... é a seguinte:

...

27. O cenário descrito tem obrigado a reestruturar a estrutura organizativa da Empresa, simplificando-a, tornando-a mais eficiente e limitando o quadro de pessoal ao número de trabalhadores estritamente necessário ao desenvolvimento da atividade.

28. Neste sentido, no ano de 2019, a ... cessou, por mútuo acordo, os seguintes contratos de trabalho:

- no dia 4 de janeiro de 2019 cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ... que exercia funções de ...;
- no dia 23 de janeiro de 2019 cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ..., que exercia funções de ...;
- no dia 21 de janeiro de 2019 cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ..., que exercia funções de ...;
- no dia 22 de março de 2019 cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ..., que exercia funções de ...;
- no dia 14 de abril de 2019 cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ..., que exercia funções de ... (saída voluntária);
- no dia 31 de maio de 2019 cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ..., que exercia funções de ...;
- no dia 31 de maio de 2019 cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ..., que exercia funções de ...;
- no dia 31 de maio de 2019 cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ..., que exercia funções de ...;
- no dia 6 de junho de 2019 cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ..., que exercia funções de ... (saída voluntária);

- no dia 21 de junho de 2019 cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ..., que exercia funções de ...;
- no dia 26 de agosto de 2019 cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ..., que exercia funções de ...;
- no dia 6 de setembro de 2019 cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ..., que exercia funções de ...

29. Acresce dizer que, em dezembro de 2019, a ... comunicou a caducidade do contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ... que exercia funções de ...

30. De igual forma, ainda em dezembro de 2019, a ... procedeu à denúncia, durante o período experimental, do contrato celebrado com ... que exercia funções de ...

31. No corrente ano, no dia 12 de fevereiro, cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ..., que exercia funções de

32. Por fim, no dia 31 de agosto de 2020, cessou o contrato de trabalho que se encontrava em vigor com ... (saída voluntária) que exercia funções de ...

33. Tendo vindo igualmente a reduzir o recurso a prestadores de serviços diversos, in casu de 52 (julho 2019) para 43 (julho 2020), o que representa uma redução de 17% em relação ao mesmo período do ano passado.

34. A redução da atividade e a desocupação dos trabalhadores obrigam a alargar a reestruturação da Empresa a outras áreas de atividade.

35. Como resulta do quadro a que se refere o ponto 25., a ... está organizada em 5 áreas, duas das quais são asseguradas pela ..., acionista única da ...:

- Finance and Controlling - área responsável pela gestão dos processos económico-financeiros na ..., de acordo com as regulamentações contabilísticas, fiscais, comerciais e regulamentares. Fornece as informações económico-financeiras para a tomada de decisões estratégicas e operacionais.
- Pessoas & Comunicação Corporativa - área responsável pelo desenvolvimento das políticas e estratégia de gestão de Pessoas e Comunicação de ..., de acordo com as linhas estratégicas corporativas da ..., atuando como Business Partner, com o objetivo de criar uma cultura baseada em valores de inovação, liderança e desenvolvimento do potencial das equipas.
- ... Service - área responsável pela definição e seguimento da estratégia de prescrição de produtos no ... através de ... em regime de prestação de serviços, de acordo com as políticas e orientações estabelecidas no plano de Vendas e Marketing.
- Marketing - área responsável no desenvolvimento da estratégia de marketing da empresa, de acordo com o seu Plano Estratégico, para alcançar os objetivos de desenvolvimento de cada uma das marcas incluídas no portfolio, e aumentar os seus resultados em termos de margem, vendas e lucro.
- Vendas - área responsável no desenvolvimento, implantação e execução da estratégia de vendas da empresa, de acordo com as políticas e diretrizes estabelecidas pelo plano estratégico, nos diferentes canais: ..., Mass Market, On-line, Telesales, Armazenistas & Distribuidores e Grupos de ...

36. Tendo em atenção os objetivos não alcançados, a reestruturação incidirá sobre o departamento de ... e de ...

37. Tendo em consideração as atuais responsabilidades, considera a ... que a atividade existente na área de ...deverá ser eliminada sendo substituída pela área de ..., que passará a ter como missão liderar, analisar e desenvolver a estratégia de negócio ... em termos de margem, vendas, oportunidades e benefício de acordo ao Plano estratégico da empresa, com o objetivo de alcançar as metas de negócios a longo prazo, desenvolvendo cada uma das brands incluídas no portfolio da

38. Passando a função de ... a absorver as seguintes responsabilidades:

- Analisar geograficamente a rentabilidade das vendas nas zonas geográficas atribuídas à equipa de vendas.
- Analisar o ... das marcas ... em cada região e definir medidas táticas e estratégia comerciais ... para grupos e ... individuais com métricas específicas de monitorização.
- Definir estimativas semanais de vendas e corrigir as mesmas em tempo real, adotando as necessárias medidas corretivas.
- implementar processos de análise e controle da rentabilidade do negócio e validar os indicadores da evolução das vendas por marca e canal de venda.
- Identificar oportunidades de negócio no mercado, aquisição de marcas e desenvolvimento de novos produtos.
- Desenvolver a estratégia de vendas e comercial para os diferentes clientes e canais e acordo com o Country Manager.
- Marcar os objetivos estratégicos) assim como apresentar budgets e estimações de resultados, adotando as medidas precisas para garantir o seu cumprimento.
- Liderar, orientar, motivar e organizar a equipa de vendas.

39. Considera ainda a ... que a função de ... não se enquadra na nova área de ..., devendo ser substituída pela função de ...) que passará a ter como missão impulsionar a venda e prescrições dos produtos de ... no canal ... e

na área geográfica assinalada, de acordo com as políticas e diretrizes do ... & Business Strategy, com a finalidade de gerar crescimento nas vendas e benefícios a longo prazo.

40. Atendendo a que a função de ... - que incide fundamentalmente em desenvolver atividades relacionadas com visitas comerciais e formação a clientes específicos, nomeadamente as lojas do "... " do ..., as áreas ...do ... e do ..., entre outros - tem subjacente um nível de competências e de exigências mais exíguas do que aquelas que serão exigidas na nova função a implementar, pelo que a seleção dos recursos a afetar a esta nova função terá, necessariamente, que ser mais criteriosa.

41. Passando a função de Gestor ... a absorver as seguintes responsabilidades:

- Cumprir os objetivos comerciais para a zona e tipo de produto atribuído.
- Estabelecer acordos estratégicos e negociações com clientes da área atribuída.
- Apresentar, argumentar, negociar e comercializar os produtos.
- Analisar geograficamente a rentabilidade das vendas da sua zona em ordem a tomar decisões estratégicas juntamente com a ...
- Estabelecer a própria organização de saídas e visitas às ..., mais estabelecendo as prioridades e a regularidade das visitas a efetuar.
- Manter um estreito contacto com o pessoal ..., para gerar ... e incentivar o ..., reforçando e coordenando as formações que forem necessárias.
- Introduzir os pedidos de forma remota e zelar por um adequado serviço aos clientes.

Captar informação de mercado e transmiti-la ao Head of Sales & Business Strategy e à equipa de Vendas, com o objetivo de otimizar a estratégia comercial.

42. Por outro lado, tendo em consideração as atuais responsabilidades, considera ainda a ... que a função de ... existente no departamento de Marketing deverá ser eliminada sendo substituída pela área de ..., que passará a ter como missão oferecer uma perspetiva do mercado mais analítica e menos intuitiva que permita quantificar os impactos das ações comerciais, a deteção de oportunidades e reduzir o risco das decisões na empresa, assim como contribuir no desenvolvimento da estratégia de marketing para cada uma das suas marcas ou categorias de produtos.

43. Passando a função de ... a absorver as seguintes responsabilidades:

- Análise estratégica do mercado e o negócio: quantificar o impacto das ações de Marketing, detetar riscos/opportunidades e propor recomendações a área comercial para a toma de decisões;
- Compreender e analisar os “customer behaviours” assim como o “engagement” com as nossas brands para moldar dinamicamente as ações de marketing para aumentar a lealdade e prolongar a vida útil aos nossos produtos;
- Analisar o mercado para descobrir possíveis novos leads e/ou mercados emergentes;
- Realizar uma análise sistemática e completa das principais tendências do setor; o ambiente social económico e político geral; questões legais e regulatórias; clientes; concorrentes atuais e potenciais.

Coordenar ações sobre os diferentes canais de venda, com o objetivo de acrescentar as vendas, rotação de produtos e estimular o ...

- Impulsionar o design e desenvolvimento de programas de fidelidade do cliente e outras iniciativas de marketing.
- Elaborar e desenvolver o Plano de Marketing e Comunicação para suas marcas ou categorias atribuídas.

- Realizar uma gestão analítica e numérica da análise de rentabilidade, seguimento e medição dos indicadores da evolução de cada uma de suas marcas.
- Supervisionar os projetos de desenvolvimento de novos produtos ou projetos, assim como controlar stocks dos produtos atribuídos e definir previsões em colaboração com o Demand Planner.

44. Assim, serão extintos os cargos atuais de ..., ... e de

45. Refira-se que as funções de ..., ... e ... foram redefinidas alargando o perfil existente antes da pandemia de modo a incorporar tarefas mais analíticas) pensamento estratégico e de desenvolvimento de negócio, prospeção de mercado e negócios digitais, agilizando assim estas posições tornando-as mais aptas para acompanhar estes tempos económica e socialmente conturbados. De outra forma seria necessário recrutar colaboradores que colmassem as lacunas existentes nos perfis atuais e que esta pandemia impôs como de absoluta necessidade.

46. Em ordem a não sobrecarregar a estrutura com a aquisição de novos colaboradores, o que nesta altura se revelaria economicamente insustentável, entende a ... que o perfil de ..., substituído pelo cargo de ..., deverá passar a incorporar as tarefas acima descritas, o mesmo se passando com a função de ..., substituído por Gestor e, ainda, com o cargo de ..., substituído pelo cargo de ...

47. Pelos motivos acima elencados foi tomada a decisão de extinguir os postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores que exercem as funções que irão ser extintas.

48. Sem prejuízo da extinção dos postos de trabalho acima descritos, o presente processo disciplinar irá abranger somente aqueles trabalhadores que não possuam competências para assumir as novas funções a implementar.

48. Verifica-se, assim, a necessidade de reestruturação da sua estrutura organizativa da Empresa em ordem a torná-la mais eficiente com o intuito de alcançar resultados positivos, prevista como motivo estrutural para o despedimento coletivo, nos termos do n.º 1, e da alínea b) do n.º 2, do artigo 359.º do Código do Trabalho.

1.5. Consta do processo remetido à CITE o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, conforme a seguir se transcreve:

(...)

ANEXO II

(Alínea b), n.º 2 do Artigo 360.º

QUADRO DE PESSOAL DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA

1
2
3
4
5
6
7
8
9

10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22

1.6. Consta do processo remetido à CITE o critério de seleção de trabalhadores, conforme a seguir se transcreve:

(...)

ANEXO III

(Alínea c), n.º 2 do Artigo 360.º)

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DE TRABALHADORES

1. Em cumprimento do disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, cumpre indicar os critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

2. Tem-se em conta que ao presente procedimento de despedimento coletivo preside a reestruturação da sua organização produtiva.

3. O critério de seleção de trabalhadores subjacente ao presente procedimento dirige-se, por isso, ao cumprimento do objetivo de ajustar o número de trabalhadores cujos contratos serão mantidos aos postos de trabalho à atual expressão da atividade da Empresa, tornando-a mais eficiente.

4. Como explicitado, a reorganização em causa consiste na eliminação dos postos de trabalho cuja subsistência não é essencial à prossecução da atividade da ..., com a correspondente cessação dos contratos dos trabalhadores a eles afetos que não possuam as necessárias competências para assumir as novas funções a implementar.

5. A identificação dos postos de trabalho em apreço fez-se por departamentos e, dentro destes, com referência às funções cujo conteúdo funcional se encontra desajustado face às necessidades atuais, importando a sua reestruturação.

6. No caso do Departamento de Vendas verifica-se que o posto de trabalho a extinguir (...) é o único com determinado conteúdo funcional, pelo que é feito cessar o contrato de trabalho do trabalhador que o ocupa.

7. Ainda dentro do Departamento de Vendas e no que concerne ao posto de trabalho a extinguir (...) verifica-se que existem três postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, sendo que dois trabalhadores desenvolvem a sua atividade na zona Norte e outro na zona Sul do país.



8. *Todavia, apesar de o presente despedimento coletivo abranger apenas um trabalhador com a referida função, o certo é que todos os postos de trabalho de ... serão efetivamente extintos, porquanto os dois trabalhadores não elegíveis irão assumir as novas funções de Gestor ...*

9. *Assim, sem prejuízo da efetiva extinção da função de ..., o certo é que dos três trabalhadores, a ... necessita somente de realocar dois trabalhadores às novas funções, mantendo, porém, a necessidade de ter um trabalhador responsável pela zona Sul e outro responsável pela zona Norte.*

10. *Considerando o que se deixou dito e de entre os dois trabalhadores alocados à zona Norte, o trabalhador elegível corresponderá, ao trabalhador com menor capacidade técnica e diminuta possibilidade de mobilidade funcional e progressão profissional.*

11. *Relativamente ao Departamento de Marketing verifica-se que existem dois postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico (...).*

12. *Sucede que, apesar de o presente despedimento coletivo abranger apenas um trabalhador com a referida função, o certo é que ambos os postos de trabalho de ... serão efetivamente extintos, porquanto o trabalhador não abrangido será realocado a outro departamento, onde assumirá novas funções.*

13. *À semelhança do que se deixou dito e sem prejuízo da efetiva extinção da função de ..., será somente abrangido no presente despedimento coletivo o trabalhador com menor capacidade técnica e diminuta possibilidade de mobilidade funcional e progressão profissional.*

1.7. Consta do processo remetido à CITE a lista de trabalhadores a despedir e as respetivas categorias profissionais abrangidas, conforme a seguir se transcreve:

" (...)

ANEXO IV

(Alínea d), n.º 2 do Artigo 360.º)

TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

<i>I N.º</i>	<i>NOME</i>	<i>CATEGORIA PROFISSIONAL</i>
<i>7</i>
<i>2</i>
<i>3</i>

1.8. Consta do processo remetido à CITE, a carta de comunicação à DGERT.

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

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

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

1.7. Não foi efetuada reunião de informações e negociação, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

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

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

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

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

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

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

2.5. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *"que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres", e que, "há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de

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

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

a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação."

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

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

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

"I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

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

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

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

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicatizar 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.”

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

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 CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava)."

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

2.14. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: *"1 – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.*

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

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 coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)”.

III - Análise

2.15. No caso em análise, a entidade empregadora tem como atividade ...

2.16. No despedimento “sub judice”, afere-se que no processo de despedimento coletivo, iniciado em 27.07.2020, conforme carta remetida a

duas trabalhadoras e juntas no presente processo, a entidade empregadora em 26.10.2020, entendeu integrar a trabalhadora especialmente protegida ... no mesmo despedimento coletivo.

2.17. Verifica-se da fundamentação aduzida pela entidade empregadora que a empresa desde 2019 apresenta resultados negativos, o que continuou a acontecer em 2020, no qual a empresa mantém, e que em algumas rubricas houve aumento dos custos, sem que, comparativamente tenha havido o mesmo rendimento. Por outro lado, a pandemia COVID-19 também teve impacto na empresa, diminuindo o volume de negócio global e revelando a necessidade de ser efetuada uma reestruturação, com novas competências de forma a enfrentar os novos desafios com maior eficiência, situação que se torna mais premente tendo em conta os resultados negativos que a empresa tem vindo a acumular nos anos anteriores.

2.18. Afigura-se igualmente que no ano de 2019 a entidade empregadora cessou por mútuo acordo contratos de trabalho com diversos/as trabalhadores/as. Em julho de 2019 a entidade empregadora detinha ao seu serviço 52 trabalhadores/as e em julho de 2020 tem 43 trabalhadores/as.

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

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

2.21. Da carta remetida à trabalhadora, bem como da declaração da trabalhadora junta pela entidade empregadora resulta expressa a compensação, nomeadamente, a forma de cálculo e o pagamento da compensação dos créditos.

2.22. De tal declaração resulta que a trabalhadora especialmente protegida ..., não se opôs à sua inclusão no despedimento, tendo chegado a acordo com a entidade empregadora.

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

IV – CONCLUSÃO

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

APROVADO EM 11 DE NOVEMBRO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS
DA CITE.