

PARECER N.º 577/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 4755-DL-C/2020

I – OBJETO

1.1- Em 19.10.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora "...", cópia de um pedido de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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, que deu origem ao presente processo.

1.1- Na comunicação dirigida à trabalhadora, datada de 24/09/2020, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

*"(...)
Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º e segts do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro. com as alterações subsequentes) vimos comunicar que é intenção da ... proceder a um despedimento coletivo que irá abranger V. Exa., pelo que se juntam os elementos relativos à comunicação da intenção do despedimento coletivo previstos no citado*

preceito legal, a saber:

FUNDAMENTOS E CRITÉRIOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

1. Motivação para o Despedimento Coletivo:

*A motivação tem por base motivos de mercado, devido à pandemia provocada pelo vírus COVID 19 considerada uma ocorrência que afetou gravemente a atividade da empresa. O motivo de mercado vem devidamente discriminado no Relatório de Motivação que se anexa (**Anexo A**), para o qual se remete e que faz parte integrante da presente comunicação.*

2. Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais:

*Vide quadro junto como Anexo B e Relatório de Motivação que se anexa (**Anexo A**), para os quais se remete e que fazem parte integrante da presente comunicação.*

3. Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir:

*A seleção dos trabalhadores a serem abrangidos pelo processo de despedimento coletivo teve por base os critérios que vêm devidamente discriminados no Relatório de Motivação que se anexa (**Anexo A**), para o qual se remete e que faz parte integrante da presente comunicação.*

4. Número de trabalhadores e categorias abrangidas:

*Conforme referido no Relatório de Motivação (**Anexo A**), a ... não tem condições para manter o vínculo laboral com os trabalhadores cujo posto de trabalho é diretamente ou indiretamente afetado pela reorganização da estrutura da empresa, estimando-se que o presente despedimento poderá*

abranger até 4 trabalhadores que detêm as seguintes categorias profissionais de:

(i) ...;

(ii) ...;

(iii) ...

5. Período do processo de despedimento:

O despedimento decorrerá numa fase, com início na presente comunicação, todavia, tendo em conta os prazos legais estabelecidos para o envio de comunicações, consultas, negociação, decisão e aviso prévio (art.ºs. 360.º a 363.º do Código do Trabalho, conforme acima referido) se estima que esteja concluída o mais tardar até 15 de janeiro de 2021.

6. Método de Cálculo da Compensação:

Face à situação económica da ... espelhada no Relatório da Motivação, neste momento a empresa não se pode comprometer com o pagamento de compensações de valor superior ao fixado legalmente.

7. Compensação que será paga a V. Exa. e respetivos cálculos:

Vide anexos C e D, para os quais se remete e que fazem parte integrante da presente comunicação.

8. Fase de informações e negociação:

Nos termos do disposto do artigo 361º do Código do Trabalho, a ... irá promover uma fase de informações e negociação.

Mas conforme prescreve o n.º 3 do artigo 360º do Código do Trabalho, no prazo

de 5 dias úteis, V. Exa. e os restantes trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo têm o direito de nomear um representante individual ou uma comissão representativa com um máximo de três elementos, se assim entenderem mais conveniente. A ... fica, assim, a aguardar essa informação por parte de V. Exa. com vista ao agendamento das reuniões referidas no citado artigo 361º do Código do Trabalho.

9. Método de trabalho até á cessação do contrato:

A partir da presente data e até finalização do processo de despedimento coletivo, os trabalhadores abrangidos com a categoria de ... ficarão dispensados de se apresentar ao serviço, uma vez que não existe necessidade da sua prestação, devido à pandemia em curso e risco de contágio, e apenas poderão comparecer na empresa quando forem notificados para o efeito, por email, com 24 horas de antecedência.

10. Qualquer comunicação deverá ser efetuada para:

(...)

Gerência

(...)

Morada e email: (...)

10. Junta quatro (4) anexos:

Anexo A — Relatório da Motivação;

Anexo B — Quadro de Pessoal;

Anexo C - Mapa individual do Trabalhador,

Anexo D — Compensação e respetivo método de cálculo

(...)"

1.1.1. Da descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, denominado Relatório da Motivação, que constitui Anexo A e cujo teor se reproduz:

"(...)

**ANEXO A - RELATÓRIO DE MOTIVAÇÃO
NO ÂMBITO DO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO DA SOCIEDADE**

(...)

(documento previsto no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho)

1 — Historial da Empresa

1.1. — A identificação da Empresa:

(...)

- Objeto Social: o exercício da atividade ..., nomeadamente através da utilização de ..., bem como a prestação de serviços de apoio ... A sociedade poderá ainda prestar serviços de ...;

(...)

1.2. História Recente da Empresa:

A ... (...) foi constituída em 13 de maio de 2009, (...). Depois de mais de 4 anos de burocracia, durante os quais mais de 100 licenças foram obtidas através de diferentes entidades públicas, (...), a 3 de maio de 2013, iniciou finalmente a sua operação recorrendo apenas a um ... (...). Em agosto de 2014, (...) colocou em operação mais dois ... Até à data, a ... efetuou mais de 19.000 ... e ... mais de 450.000 ...

A missão da empresa é tornar-se a melhor ... em ..., tanto para locais como para estrangeiros" e o resultado parece estar à vista: com o rating do ... em 4.9 estrelas em 5 (baseado em 3122 avaliações) e o rating do ... em 5 estrelas de 5 (baseado em 2786 avaliações).

A ... é uma pequena empresa com apenas três sócios: (...). Até à data, não houve qualquer distribuição de dividendos aos sócios, uma vez que todo o lucro foi reinvestido na empresa.

a) Em 23 de setembro de 2020, a situação da ... é a seguinte: tem ao seu serviço 27 colaboradores, 23 com contratos sem termo, em que um deles terminará no dia 05 de outubro de 2020 por iniciativa da colaboradora. Existem quatro contratos a termo certo, dos quais três deles não serão renovados na data do seu término, ainda em 2020. O quarto contrato de trabalho a termo certo, que termina em fevereiro de 2021, será renovado, considerando a obrigação da ... de manter o posto de trabalho até abril de 2023, no âmbito do ..., para o qual foi contratado;

*Anexo n° 2: Quadro de Pessoal onde consta a discriminação dos trabalhadores por sectores organizacionais da empresa, ao serviço no dia 23 de Setembro de 2020, **documento previsto na alínea b) do n°2 do art° 360° do Código do Trabalho.***

b) Todos os trabalhadores têm os seus salários pagos na íntegra e atempadamente;

c) Encontram-se pagas todas as prestações à Segurança Social e não existem dívidas a esta entidade;

Anexo n°3 correspondente a uma certidão de não dívida à Segurança Social

d) Encontram-se pagas as contribuições e impostos à Administração Fiscal e não existem dívidas a esta entidade;

Anexo n° 4 correspondente a uma certidão de não dívida à Autoridade Tributária

e) A empresa cumpre os seus prazos de pagamentos acordados com os fornecedores.

2 — Os motivos invocados para o despedimento coletivo, conforme previsto na alínea a) do n°2 do art.° 360° do Código do Trabalho:

2.1. A atividade da empresa

A ... é uma empresa fundamentalmente prestadora de serviços na área do ... que gerou, nos últimos dois anos um resultado operacional positivo antes de gastos com financiamento e impostos (EBJT) total de €75.841. No entanto é fundamental ressaltar que o EBIT mensal sofre fortes variações mensais devido à forte sazonalidade na indústria do ..., destacada por ganhos significativos na temporada alta (abr -out) e perdas significativas na temporada baixa (nov - mar):

2018 / 2019: Resultado operacional antes de gastos de financiamento e impostos"

São apresentados 2 quadros, para os quais se remete para todos os efeitos legais e que se dão por integralmente reproduzidos

"A situação da pandemia ocasionada pelo COVID-19 em março de 2020 contribuiu para uma redução drástica de clientes/receita e forçou a ... a suspender todas as suas atividades comerciais entre os dias, 13 de março e 26 de junho. Durante esse tempo, de forma a limitar o impacto financeiro que estava a ocorrer, a ... tentou reduzir agressivamente todos os seus custos não relacionados com Recursos Humanos, negociando com os seus fornecedores/senhorios e tendo colocado todos os colaboradores elegíveis no regime de "Layoff simplificado no dia 1 de abril, por um período de três meses.

2019/ 2020: Receita total e custos totais por mês"

São apresentados 2 quadros, para os quais se remete para todos os efeitos legais e que se dão por integralmente reproduzidos.

Apesar destes esforços, o impacto financeiro foi dramático; durante os primeiros sete meses de 2020, a ... gerou uma perda total de EBIT de €396.186 em comparação com uma perda total de €18.565 em 2019. Pela primeira vez desde sempre, a ... gerou perdas significativas de EBIT em abril, maio, junho e julho, negando-lhe assim a capacidade de contrabalançar os efeitos sazonais da sua operação.

2019/2020: Resultado operacional antes de gastos de financiamento e impostos (EBIT)"

São apresentados 2 quadros, para os quais se remete para todos os efeitos legais e que se dão por integralmente reproduzidos.

"A ... foi um dos primeiros ... a reiniciar a sua atividade comercial a 27 de junho, depois do estado de emergência. Infelizmente, a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura entre 1 de julho e 15 de setembro foi devastadora: uma quebra de faturação de 85% em julho, 70% em agosto e 69% em setembro apesar da ... ter sido extremamente agressiva com ações de promoção:

2019) 2020: Indicadores da procura (1 de Julho até 21 de Setembro)"

São apresentados 3 quadros, para os quais se remete para todos os efeitos legais e que se dão por integralmente reproduzidos.

Apesar da certificação ... emitida pelo ..., a ... não conseguiu atrair clientes suficientes, muitos dos quais estavam não só com medo de serem infetados pelo Covid-19, como também estavam a ser afetados financeiramente pelo Covid-19. De forma a piorar ainda mais as coisas, muitos países decidiram deixar Portugal de fora da sua lista de países "seguros para viajar" e a ... decidiu suspender a entrada a todos os ..., pelo menos até meados de novembro. O resultado foi um catastrófico declínio de procura por todos os segmentos de negócio:

2019 / 2020: Faturação por segmento (1 de Julho até 21 de Setembro)”

São apresentados 3 quadros, para os quais se remete para todos os efeitos legais e que se dão por integralmente reproduzidos.

“2019 / 2020: Faturação por região geográfica (1 de julho até 21 de setembro)”

São apresentados 3 quadros, para os quais se remete para todos os efeitos legais e que se dão por integralmente reproduzidos.

Historicamente a ... operava três veículos na maioria dos dias, entre abril e outubro com o quadro de pessoal a espelhar essa realidade. No entanto, tornou-se mais do que claro que não existe a necessidade de operar um terceiro veículo num futuro próximo, realçado pelo facto de entre 1 de julho e 21 de setembro de 2020, ter havido apenas um único dia (16 de agosto) com mais de 240 ..., que é a capacidade máxima atual da ..., ao operar dois veículos (cinco ...por dia por veículo; com capacidade máxima limitada a 24 ... por ...)

2020: Número de ... pagos por dia (1 de Julho até 21 de Setembro)”

São apresentados 3 quadros, para os quais se remete para todos os efeitos legais e que se dão por integralmente reproduzidos.

“Considerando muito provável a existência de uma segunda vaga de Covid-19 em Portugal no outono/inverno, acrescido ao facto do risco de infeção por Covid-19 ser significativamente maior em espaços “fechados” (uma vez que os nossos veículos passariam a ter de circular com as janelas fechadas sem a ventilação natural que apenas o tempo quente de verão permite), é seguro prever que a queda na procura que a teve durante o verão de 2020 (em relação a 2019) será ainda mais acentuada durante os próximos 6 a 12 meses.

Risco de uma segunda vaga de Covid-19 em Portugal e o potencial impacto na procura”

São apresentados 2 quadros, para os quais se remete para todos os efeitos legais e que se dão por integralmente reproduzidos.

“Devido ao intenso impacto negativo do Covid-19 na procura, juntamente com o facto de que uma crise financeira global é extremamente provável durante e a seguirá pandemia, a ... acredita que não há necessidade de operar um terceiro veículo regularmente até à Primavera/Verão de 2022.

2018 / 2019/2020: Média de ... pagos por dia”

É apresentado quadro, para o qual se remete para todos os efeitos legais e que se dá por integralmente reproduzido.

“Para além disso, a ... acredita que existem várias razões ‘não financeiras’ para suspender os seus ... ao público este outono/inverno, nomeadamente:

- Risco de obrigatoriedade de suspensão da atividade à luz de uma possível provável segunda vaga de infeção de Covid-19, semelhante à anteriormente decretada pela ... de março a junho de 2020;

-Risco de encerramento das fronteiras à luz de uma possível/ provável segunda vaga de infeção de Covid-19, o que limitaria drasticamente qualquer clientela internacional;

-Risco de um surto infeccioso na própria ... (pessoal e/ou clientes) o que poderia prejudicar a marca a médio/longo prazo e obrigará suspensão da atividade com a base de custos inalterada;

- Risco de os colaboradores ficarem infetados como consequência da operação, colocando em risco a sua saúde e segurança.

Com estes fundamentos e enquadramento, a reestruturação orgânica da ..., é imperativa e está em curso, passando necessariamente pela reorganização da sua atividade.

Encontram-se disponíveis, nos escritórios da empresa, para consulta os documentos que suportam a alegação da crise empresarial, mediante agendamento direto junto de (...).

Face à parca procura originada pela pandemia (COVID-19) e consequentemente a enorme crise económica daí resultante prevista, serão adotados os seguintes pontos, a que se chamarão de Princípios Orientadores, de forma a conseguir sobreviver com uma estrutura mínima que se antecipa ter de se manter até à primavera/verão de 2022:

- *Suspensão da ... aberta ao público (até pelo menos 24/03/2021);*
- *Suspensão do circuito ... com ...;*
- *Suspensão da venda presencial ao público (dois pontos de venda);*
- *Capacidade de operar dois ... de forma pontual em regime de exclusividade;*
- *Garantir a gestão comercial de pedidos de ... exclusivos;*
- *Garantir os serviços de oficina para trabalhos de manutenção intensiva;*
- *Garantir a manutenção das ...*

Com o relançar da ... aberta ao público (primavera/verão de 2021), será necessário o seguinte:

- *Manter a capacidade de operar cinco ... diários (em venda aberta ao público) recorrendo a apenas um ...;*
- *Garantir a capacidade de operar um segundo ... de forma pontual resultante de um pedido em regime de exclusividade ou face à procura, sobretudo aos fins de semana e durante os períodos de férias;*
- *Garantir a presença de dois colaboradores diários no ponto de partida e um terceiro no ponto de venda móvel ao fim de semana.*

Com base em experiência passada, a ... está confiante que a partir da primavera/verão de 2021, consegue executar o plano acima descrito com um total de quatro colaboradores na secção "...", considerando que tanto o sócio-

gerente (...) como o responsável de operações (...) têm por hábito desempenhar as tarefas de ... e ... sempre que a situação o exige. A experiência passada também diz que é possível responder totalmente às exigências do serviço de atendimento ao público com um total de quatro colaboradores na secção "Atendimento".

2.2. — Medidas a adotar

Em consequência, como forma de procurar assegurar a manutenção da atividade da empresa em Portugal, não resta à, outra alternativa que não seja:

- 1) Recorrer á redução do seu efetivo através da não renovação de nenhum dos contratos a termo referentes às secções da tripulação e atendimento;*
- 2) Recorrer à redução do seu efetivo através de um processo de despedimento coletivo que poderá abranger até quatro trabalhadores (três colaboradores da tripulação + um colaborador do atendimento) e que se estima que esteja concluído o mais tardar até 15 de janeiro de 2021;*
- 3) Recorrer ao Layoff para todos os restantes colaboradores (com exceção dos dois ...) com um prazo inicial de seis meses, prorrogável por igual ou diferente período, conforme previsto no artigo 298º e seguintes do Código do Trabalho."*

1.2.1. Do Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, que constitui Anexo 5, e 6 para o qual se remete para todos os efeitos legais é referido o seguinte:

"Anexo n° 5— Mapa dos trabalhadores abrangidos pelo processo despedimento coletivo, com as categorias profissionais abrangidas, documento previsto na alínea d) do n° 2 do art° 360° do Código do Trabalho.

O despedimento coletivo cuja intenção se comunica, centra-se na incontornável necessidade da adequação da estrutura da empresa às realidades do mercado atual e futuro, de modo a promover a obtenção de resultados positivos que

permitam assegurar a continuidade da mesma, sob pena de a empresa não ser viável e ter mesmo de cessar a atividade e de se apresentar à insolvência.

Será necessária a supressão de um total de cerca de sete postos de trabalho, quer por não renovação dos contratos a termo quer por despedimento coletivo.

Apesar da redução de trabalhadores determinada pelo despedimento coletivo e não renovação de contratos a termo, a ..., manterá um total de 19 trabalhadores ao seu serviço.

Anexo nº6 — Mapa dos trabalhadores que vão ficar ao serviço da empresa e respetivas funções e categorias”.

- 1.2.2.** Da indicação dos critérios e fundamentos que servem de base para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento, cujo teor se reproduz:

“É fundamental realçar de forma inequívoca que o objetivo final deste processo de despedimento coletivo é a sobrevivência da empresa a médio, longo prazo. A reestruturação profunda a desenvolver implica uma mudança de paradigma na gestão dos poucos recursos disponíveis e sobretudo no papel de cada colaborador dentro da empresa.

Para que o plano de reestruturação em marcha seja bem sucedido, temos de conseguir garantir uma gestão meticulosa dos poucos recursos disponíveis assegurando uma maior flexibilidade global dos colaboradores, onde cada um possa desempenhar o máximo de funções possíveis dentro das suas capacidades contratadas, conseqüentemente baixando a onerosidade global afeta aos mesmos, permitindo manter o funcionamento da operação dentro dos limites

mínimos definidos dentro dos Princípios Orientadores, para que a empresa seja viável financeiramente.

Neste sentido, foram selecionados os seguintes critérios genéricos para a identificação dos colaboradores a abranger:

Polivalência relativamente aos serviços essenciais

- *Capacidade de exercer diversas funções essenciais à situação atual e futura da empresa dentro dos Princípios Orientadores e em conformidade com as funções contratuais.*

Horário de Trabalho

- *Capacidade de um colaborador cumprir um dia inteiro de trabalho inerente à respetiva função, evitando dessa forma a substituição ou contratação de outro colaborador para as horas não trabalhadas pelo primeiro e reduzindo a exposição entre colegas em período de pandemia*
- *Capacidade de um colaborador trabalhar os dois dias de fim de semana, alinhando os recursos limitados da empresa com os momentos de maior procura com maior preponderância em época baixa, conforme gráfico ilustrativo abaixo:*

(...)

Onerosidade

- *Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa (ver Anexo 7 — Declaração de Onerosidade de Colaboradores - ...).*

Anexo n.º 7— Demonstração dos critérios para a seleção dos trabalhadores a abranger e conclusões

Passamos a enquadrar, caso a caso:

...

- *Horário de Trabalho -Apenas trabalha um dia por fim de semana (sábado);*
- *Polivalência — Além de ...a, não desempenha mais nenhuma função essencial;*
- *Onerosidade — Maior onerosidade para a empresa, conforme declaração presente no anexo 7.*

...

- *Horário de Trabalho -Apenas trabalha um dia por fim de semana, conforme seu pedido;*
- *Polivalência -Além de ..., desempenha outras funções essenciais, mas limitadas a 20% do seu horário de trabalho, conforme seu pedido;*
- *Onerosidade - Maior onerosidade para a empresa, conforme declaração presente no anexo 7*

...

- *Horário de Trabalho - Apenas trabalha um dia por fim de semana (sábado).*
- *Horário reduzido, com término às 17h00 conforme seu pedido, impedindo-a de fazer os ... das 16h00 (os quais são os que usualmente têm mais procura) e 18h00 (época alta);*
- *Polivalência — Além de ..., não desempenha mais nenhuma função essencial;*

...

- *Horário de Trabalho -Apenas trabalha um dia por fim de semana (domingo).*

1.2.3. Do Prazo de execução, conforme previsto na alínea e) do n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho:

“O processo vai decorrer da presente data até ao dia 15 de janeiro de 2021.”

1.2.4. Do método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, conforme previsto na alínea f) do n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho:

“Nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho, em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ou no caso de contratos celebrados antes de 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a partir de 1 de outubro de 2013 a 16 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato e a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

A citada compensação é determinada no seguinte modo:

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

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

(...) Conclusão

As alterações no mercado tiveram impacto direto na manutenção do vínculo laboral existente entre a e os trabalhadores abrangidos no presente processo, tornando-se inevitável a promoção do presente processo de despedimento coletivo, que abrangerá 4 trabalhadores. O presente documento tem sete (7) anexos que fazem parte integrante do mesmo.

(...)"

- 1.3. Do processo de despedimento consta cópia da ata da reunião que se destina a dar cumprimento à fase de informações e negociação com os trabalhadores, cujo teor se reproduz infra:

**“ATA DAS REUNIÕES DE NEGOCIAÇÃO
NO ÂMBITO DO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO DA
SOCIEDADE — ...
(documento previsto no n.º 5 do art.º 361.º do Código do Trabalho)**

DATA: 9 de outubro de 2020

HORA DO INICIO DA REUNIÃO: 11 Horas

LOCAL DA REUNIÃO: nas instalações da sitas em (...)

PARTES INTERVENIENTES:

- 1) - Entidade empregadora representada pelo seu gerente (...)
- 2) — Trabalhadora: ...
- 3) Estiveram, ainda, presentes:
 - (...) como técnica de recursos humanos;
 - (...) como sócio da sociedade.

ASSUNTO:

-Matéria em discussão:

- 1) *Despedimento coletivo e cessação dos contratos de trabalho da trabalhadora.*
- 2) *Compensação por despedimento coletivo*
- 3) *Outros assuntos relacionados com estas matérias.*

-Propostas, opiniões e sugestões de cada uma das partes:

- *A trabalhadora propôs que lhe fossem pagas parcelas relativas aos créditos devidos mensalmente até ao final do contrato.*
- *A ... sugeriu pagar em novembro, junto com o vencimento mensal, o proporcional de subsídio de férias e de natal e ainda as horas de formação, e em dezembro, junto com o seu vencimento mensal pagar a compensação por despedimento coletivo.*

-Posições das Partes:

- *Ambas as partes concordaram com as medidas propostas.*

-Matéria Acordada:

- *Ficou acordado que o contrato celebrado entre a trabalhadora e a ... terminará no dia 31 de dezembro 2020, no âmbito do despedimento coletivo promovido pela empresa.*
- *A empresa pagará à trabalhadora o proporcional de subsídio de férias e de natal bem como as horas de formação em novembro, e em dezembro pagará a compensação por despedimento coletivo.*

-Conclusões desta reunião:

- *As partes chegaram a um acordo, que foi escrito e assinado no final desta reunião.*

- A reunião terminou às 11h30 horas

Depois de elaborada, esta ata vai ser assinada por todos os presentes.

(...)"

- 1.4. Do processo consta cópia da revogação do contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora especialmente protegida, datada de 09/10/2020 e assinada pelas partes.
- 1.5. Do processo consta ainda os seguintes documentos:
- a) Anexo I – Cópia de certidão Permanente da sociedade comercial;
 - b) Anexo II – Organograma da empresa a 23/09/2020;
 - c) Anexo III – Cópia da Declaração da Segurança Social;
 - d) Anexo IV – Cópia da certidão da Autoridade Tributária;
 - e) Anexo V – Organograma da empresa - Projeção para Outubro de 2020;
 - f) Anexo VI – Mapa dos trabalhadores que vão ficar ao serviço e respetiva função e categorias - Organograma de projeção para janeiro 2021;
 - g) Anexo VII – Aplicação dos critérios para seleção dos trabalhadores a abranger e conclusões;
 - h) Cópia de declaração dos colaboradores da firma de contabilidade;
 - i) Anexo C – Cópia do Mapa Individual da Trabalhadora lactante abrangida pelo despedimento;
 - j) Anexo D- Cópia da compensação e respetivo método de cálculo a atribuir à trabalhadora lactante abrangida pelo despedimento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que:
- " 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito."*
- 2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ 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*

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

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. 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".*
- 2.5. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe "Maternidade e Paternidade" o seguinte:
- "1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, 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, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

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. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávidas, 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.

2.8. 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.

2.9. 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. Nos termos do artigo 359º do Código do Trabalho:

“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”.

2.10.1. Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

“1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores 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.*

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou

cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5- O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva".

2.10.2. Relativamente a Informações e negociação em caso de despedimento coletivo epígrafe do artigo 361.º:

"(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...)."

2.10.3. A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:

"(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas. 4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...)."

- 2.11. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 383.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo é ilícito se o empregador não tiver feito a comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361º; não tiver observado o prazo para decidir o despedimento e não tiver posto à disposição do trabalhador/a despedido/a, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida e os créditos em virtude da cessação do contrato de trabalho.
- 2.12. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.
- 2.13. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, "(...) a) ... b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; c) (...)".

III – ANÁLISE

- 3.1 O despedimento coletivo corresponde, assim, a um despedimento individual com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.
- 3.2 Para que se possa operar um despedimento coletivo, há que ter em conta o disposto no artigo 359.º e 360.º do Código do Trabalho, que prevê a exigência da comunicação de intenção de despedimento à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão de intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores ou, na falta destas entidades, a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento. Da comunicação deve constar os seguintes elementos:
- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
 - b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores 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.
- 3.3. No despedimento “sub judice”, a entidade empregadora refere que o despedimento se fundamenta em motivos de mercado, abrangendo 4

trabalhadores. A entidade empregadora dedica-se ao exercício da atividade ... no âmbito de ações de ..., nomeadamente através da utilização de ... Como tal, é uma empresa fundamentalmente prestadora de serviços na área do ... que gerou, nos últimos dois anos um resultado operacional positivo antes de gastos com financiamento e impostos (EBJT) no total de €75.841. No entanto é fundamental ressaltar que o EBIT mensal sofre fortes variações mensais devido à forte sazonalidade na indústria ..., destacada por ganhos significativos na temporada alta (abr - out) e perdas significativas na temporada baixa (nov - mar).

A situação da pandemia ocasionada pelo COVID-19 em março de 2020 contribuiu para uma redução drástica de clientes/receita e forçou a ... a suspender todas as suas atividades comerciais entre os dias, 13 de março e 26 de junho.

Apesar dos esforços para reduzir custos, o impacto financeiro foi dramático; durante os primeiros sete meses de 2020, a ... gerou uma perda total de EBIT de €396.186 em comparação com uma perda total de €18.565 em 2019. Pela primeira vez desde sempre, a ... gerou perdas significativas de EBIT em abril, maio, junho e julho, negando-lhe assim a capacidade de contrabalançar os efeitos sazonais da sua operação.

Infelizmente, a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura entre 1 de julho e 15 de setembro foi devastadora: uma quebra de faturação de 85% em julho, 70% em agosto e 69% em setembro apesar da ... ter sido extremamente agressiva com ações de promoção. Historicamente, a ... operava três ... na maioria dos dias, entre abril e outubro com o quadro de pessoal a espelhar essa realidade. No entanto, tornou-se claro que não existe a necessidade de operar um

terceiro ... num futuro próximo, realçado pelo facto de entre 1 de julho e 21 de setembro de 2020, ter havido apenas um único dia (16 de agosto) com mais de 240 ..., que é a capacidade máxima atual da ... , ao operar dois ... -cinco ... por dia por ...; com capacidade máxima limitada a 24 ...

Considerando muito provável a existência de uma segunda vaga de Covid-19 em Portugal no outono/inverno, é seguro prever que a queda na procura que a ... teve durante o verão de 2020 (em relação a 2019) será ainda mais acentuada durante os próximos 6 a 12 meses. Devido ao intenso impacto negativo do Covid-19 na procura, juntamente com o facto de que uma crise financeira global é extremamente provável durante e a seguir à pandemia, a ... acredita que não há necessidade de operar um terceiro ... regularmente até à Primavera/Verão de 2022.

Com estes fundamentos e enquadramento, a reestruturação orgânica da ..., é imperativa e está em curso, passando necessariamente pela reorganização da sua atividade.

3.6. A entidade empregadora observou os requisitos constantes do nº2 do artigo 360º do Código do Trabalho designadamente, indicou o critério para a selecção dos trabalhadores a despedir e o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar, com indicação do quadro de pessoal e respetiva categoria, bem como o período de tempo em que pretende efetuar o despedimento, o método de cálculo de compensação devida a cada trabalhador objeto de despedimento e o respetivo montante.

3.7. Compulsada a comunicação à trabalhadora e o teor da ata, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento constam dos documentos referidos e as razões invocadas consubstanciam uma realidade que justifica uma intenção de despedimento coletivo pela redução da rentabilidade da

atividade da empresa, pela diminuição da procura de serviços, quer pela impossibilidade de prever quando ocorrerá um aumento da procura.

- 3.8. Consta igualmente, da comunicação dirigida à trabalhadora os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir e o motivo que determinou a escolha em concreto da trabalhadora visada, que se encontra inserida numa das áreas, abrangida pelo despedimento.
- 3.9. A trabalhadora exerce funções na área do ..., tendo a categoria de ..., desde julho de 2015, sendo afetada pela decisão da redução de recursos humanos na área a que pertence, pelo facto da entidade empregadora passar a operar apenas com 2 ... Dos 6 trabalhadores que integram a área do ..., uma trabalhadora é ... e os restantes são ... Destes uma trabalhadora possui contrato a termo, que não irá ser renovado aquando do seu termo, em 05/10/2020, por iniciativa da colaboradora.
- 3.10. Dos critérios de seleção aplicados aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, verifica-se que a trabalhadora especialmente protegida é aquela que preenche os critérios de seleção, na medida em que a trabalhadora lactante é a única dos trabalhadores do ... que apenas trabalha aos domingos, ao passo que os restantes trabalhadores trabalham ao sábado e domingo e quanto à polivalência de funções é a única que apresenta restrições quanto ao desempenho das funções que se prendem com "...".
- 3.11. Da ata de reunião de informações e negociação resultou o acordo para a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente

protegida, tendo sido apresentado o acordo de revogação do contrato de trabalho desta trabalhadora, cuja cessação produz efeitos a 31/12/2020.

- 3.12. Perante os factos apurados, nada consta no processo que possa indiciar discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade " ... ", por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 11 DE NOVEMBRO DE 2020