

PARECER N.º 55/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Processo n.º 3160-DL-C/2021

I – OBJETO

1.1. Em 22.12.2021, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ..., ... e ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, abrangendo 66 trabalhadores/as, nos seguintes termos:

“Assunto: Despedimento Coletivo – art. 63.º do Código do Trabalho

Exmos. (as) Senhores (as),

A ..., sociedade por quotas com o NIPC (...), sediada no (...), com o capital social de 3.500.000,00 Euros, aqui representada pelo Sr. Dr. ..., Advogado, com a cédula profissional n.º (...), com domicílio profissional na (...), com poderes para o ato concedidos pelo legal representante, vem nos termos e para os efeitos previstos no art 63.º do Código do Trabalho, pedir parecer prévio ao despedimento de três trabalhadoras lactantes, no âmbito do despedimento colectivo em curso na empresa. A saber:

Nome	Setor	Categoria Profissional	Data de admissão
...	<i>Produção</i>	...	<i>03/09/2018</i>
...	<i>Qualidade</i>	<i>Técnico de Qualidade</i>	<i>10/09/2018</i>
...	<i>Controlo</i>	<i>Técnico de Qualidade</i>	<i>10/08/2015</i>

Para o efeito, vem expor o seguinte:

No dia 14/12/2021, a entidade empregadora, através do mandatário signatário, enviou à comissão sindical e à DGERT a comunicação prevista no art. 360.º, n.º 1 e 5 do Código do Trabalho.

Conforme resulta desta comunicação, a entidade empregadora vê-se forçada a recorrer ao despedimento colectivo para fazer face à grave crise empresarial que atravessa. A crise no setor da ...,

amplamente divulgada pelos meios de comunicação social, tem levado à extinção de milhares de postos de trabalho um pouco por todo o mundo. A sociedade em apreço não é exceção, vendo-se forçada a uma reorganização do grupo em Portugal. No âmbito desta reorganização, estava previsto o encerramento da fábrica no final do ano corrente. Por imposição de um cliente, a fábrica manter-se-á em funcionamento durante o ano de 2022, até estabilização da produção na fábrica de ... Portanto, durante o ano de 2022 ficarão apenas vinculados à entidade empregadora os trabalhadores estritamente necessários para manutenção em funcionamento da fábrica de ... (cerca de 30 trabalhadores). Nenhum dos postos de trabalho ocupados pelas trabalhadoras lactantes é essencial para este efeito.

Sucedede que, apesar das condições oferecidas pela entidade empregadora para realização da transferência, nenhuma destas trabalhadoras aceitou esta alteração contratual, pelo que não sendo possível manter os seus postos de trabalho em ..., estão actualmente incluídas no despedimento colectivo em curso.

A reunião de informações e negociação decorreu no dia 17/12/2021, tendo a entidade empregadora chegado a acordo com a comissão sindical.

Em face do exposto, vem a entidade empregadora, supra identificada, solicitar o parecer prévio para despedimento das referidas trabalhadoras, dando cumprimento ao disposto no art.º 63.º n.º 3, b) do Código do Trabalho (...)."

1.2. Por carta datada de 14.12.2021, a Comissão Sindical foi notificada da intenção do empregador proceder ao despedimento coletivo, nos seguintes termos:

"Assunto: Despedimento Coletivo – art. 360.º do Código do Trabalho

Exmos. Senhores,

A ..., sociedade por quotas como NIPC (...), sediada no (...), com o capital social de (...), aqui representada por (...), Advogado, portador da Cédula Profissional n.º (...), com domicílio profissional na Rua (...), vem, nos termos e para os efeitos previstos no art. 360.º, n.º 1 e 2 Código do Trabalho, comunicar que pretende proceder a um despedimento coletivo.

Para efeitos de cumprimento da referida disposição legal, informa-se V. Exas., na qualidade de membros da Comissão Sindical, do seguinte:

1. Motivos:

Fruto da pandemia de Covid-19, o setor da ... é, reconhecidamente, um dos sectores económicos mais afetados a nível global. A crise económica global afeta intensamente a empresa, pois 80% da atividade do ... depende do setor ...

As atividades industriais ... sofreram um impacto negativo de 50% pela crise do COVID, e pela paragem duradoura do programa

O ... vê-se forçado a reestruturar o seu sistema industrial global, com planos de redução de postos de trabalho e de transferências de atividade em todos os países onde está presente.

Neste contexto, foram realizados planos de redução e de transferências em ..., na ..., em ... e no ...

Em Portugal, os motivos de diminuição da atividade são vários: crise da ..., crise do COVID, evolução tecnológica do LEAP (passagem de fabricação metálica para fabricação compósita).

Esta quebra drástica sujeita o grupo a uma forte adaptação da sua implantação industrial:

- *Adaptar imediatamente a capacidade das fábricas aos encargos previstos;*
- *Reestruturar a implantação do Grupo em Portugal:*
 - *Transitar os encargos de fabrico de ... para a fábrica de ... em Portugal;*
 - *Redimensionar as unidades de produção para minimizar os encargos fixos e manter a implantação em Portugal propondo soluções de recolocação.*

A 09 de outubro de 2020, foi comunicado um primeiro despedimento coletivo na fábrica de ..., decorrente do contexto apresentado acima, que se tornou efetivo a 30 de dezembro de 2020, como término dos vínculos laborais de todos os trabalhadores afetados pelo mesmo.

Efetivamente, a situação económica da unidade de ..., considerada de forma isolada, já não era viável. De facto, o volume de negócios previsionais antes da crise era de 16,5 MEuros, com uma projeção de 9 MEuros para 2023.

Esta situação veio impor um plano de despedimentos imediato e uma decisão sobre a dimensão das estruturas de produção futuras.

Ano 2020 (dados do plano de reestruturação 2020)

Previsão VN (antes da crise): ... (16,4) + ... (16,5), um total de: 32,9 M Euros.

Previsão VN (após crise em iso portfólio): ... (6,8) + ... (8,5), ou seja um total de: 15,3 M Euros.

Baixa de 53% de VN vs. Previsão budget antes da crise COVID.

Ano 2021:

Previsão VN (após crise COVID e após despedimento coletivo ... 2020 - dados de dezembro de 2020): ... (9.7) + ... (11.1), ou seja um total de: 20.8 M Euros.

*Previsão VN (dados a final de novembro de 2021 considerando 11 meses de realização sobre 12 meses de exercício): ... (7.8) + ... (8.1), ou seja um total de: 15.9 M Euros - **uma baixa de 23% em relação à previsão.***

ANO 2023:

Previsão VN (antes da crise): ... (25) + ... (17), um total de : 42 MEuros.

Previsão VN (após crise em iso portfolio): ... (7) + ... (9), ou seja um total de: 16 MEuros.

Baixa de 62% de VN VS Previsão budget antes da crise COVID.

Previsão Volume de negócios (Com novos contratos mecânicos e transição dos encargos ... para PT) - dados de outubro de 2020:

... (24) + ... (4), ou seja um total de: 28 MEuros.

Baixa de 33% de VN VS Previsão budget antes da crise COVID.

Previsão Volume de negócios (Com novos contratos mecânicos e transição dos encargos FR para PT) - dados de dezembro de 2021:

... (23) + ... (3), ao seja um total de: 26 MEuros.

Baixa de 38% de VN VS Previsão budget antes da crise COVID.

Em 2020, existiu uma queda duradoura do volume das vendas. Esta perda implica uma redução dos efetivos.

Tendo em conta o exposto, o grupo planeava encerrar a unidade industrial de ... no último trimestre de 2021. Sucede que, o cliente ... impôs à empresa a manutenção desta unidade até finais de 2022, por forma a assegurar o fornecimento de peças até que a transferência já citada esteja concluída e estabilizada, em termos produtivos. Portanto, a fábrica manter-se-á em funcionamento exclusivamente com o objetivo de cumprimento desta demanda, mantendo-se apenas os postos de trabalho necessários para este efeito (31 trabalhadores).

Face ao exposto, a redução do número de trabalhadores é baseada em motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, previstos no art. 359.º do Código do Trabalho.

2. Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais:

Para efeitos do disposto no art. 360.º, n.º 2, b) do Código do Trabalho, junta-se o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, como Anexo.

3. Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir:

Considerando a grave crise empresarial que a ... atravessa, impõe-se a conservação dos vínculos laborais que, por um lado, sejam ainda necessários do ponto de vista da produção; que, por outro lado, estejam ocupados por trabalhadores com melhor performance e maior contributo para o aumento de produtividade da empresa; e, por fim, cuja onerosidade não seja excessiva para a empresa.

Assim, para seleção dos trabalhadores a despedir, foram utilizados os seguintes critérios:

- Menor produtividade
- Pior avaliação de desempenho
- Não aceitação da transferência para ...
- Absentismo
- Maior onerosidade do vínculo laboral do trabalhador para a empresa
- Extinção da tecnologia afeta ao posto de trabalho (nomeadamente da ... e da ...)
- Extinção de posto de teamleader - inexistência da posição na nova dimensão de efetivo

4. Número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas:

Para efeitos do disposto no art. 360.º, n.º 2, d) do Código do Trabalho, junta-se o quadro de trabalhadores a despedir, com indicação das respetivas categorias profissionais, como Anexo. No total,

serão abrangidos 66 (sessenta e seis) trabalhadores, cujas categorias profissionais se encontram discriminadas no quadro do documento anexo.

5. O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento:

A prestação de atividade dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo terminará no dia 23 de dezembro de 2021, ao abrigo do disposto no artigo 363.º, n.º 4 do Código do Trabalho, sem prejuízo de a relação jurídica terminar no final do prazo de aviso prévio previsto na lei.

6. Método de cálculo da compensação:

Os valores das compensações a pagar aos trabalhadores são aqueles que resultam da lei laboral, nomeadamente, do art. 366.º do Código do Trabalho.

*Nos termos do disposto no art. 361.º, n.º 1 do Código do Trabalho, ficam V. Exas. notificados para comparência na reunião de negociação, a realizar na data prevista de **17 de dezembro às 11h00**.*

A referida data fica sujeita a confirmação da possibilidade de comparência da DGERT, cuja participação e imposta pelo art. 362.º do Código do Trabalho.

A reunião será realizada na fábrica da ... (...).

1.3. Em 17.12.2021, foi realizada Reunião de informações e negociação, tendo sido lavrada ata, conforme se transcreve:

“Aos dezassete dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte um, pelas 11 horas, reuniram na sala de reuniões da sede da ..., a entidade empregadora, representada pelo Dr. L., Advogado, na qualidade de procurador, acompanhado da Dra. ..., Advogada, e da Dra. ..., Diretora de Recursos Humanos; bem como os Senhores ... e ..., na qualidade de membros da comissão sindical e a Sra. ..., representante sindical; e o Sr. Dr. ..., em representação da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho.

O Dr. ... iniciou uma breve explicação dos motivos justificativos do despedimento, abordando o contexto do sector da ... e a previsão de encerramento da fábrica de ...; bem como as imposições do negócio sobre a previsão de encerramento. Avançou também com a intenção de terminar este procedimento

no final do ano corrente. Foi apresentada a proposta idêntica ao procedimento de despedimento colectivo anterior. O membro da comissão sindical ressaltou que a proposta não é idêntica, pois há algumas diferenças a nível de condições, pois a comunicação inicial prevê apenas o pagamento do mínimo legal. O Dr. ... explicou que se pretende que a proposta idêntica ao anterior despedimento e que será discutida nessa sede.

Tomou a palavra a representante sindical solicitando alguns esclarecimentos quanto à informação prestada na comunicação sindical.

Referiu que a empresa não juntou o quadro de pessoal por sector organizacional da empresa (quadro completo de todos os trabalhadores) e solicita entrega desse quadro por forma a apurar os trabalhadores que se irão manter.

Relativamente aos dados económicos do ano de 2020, referiu a representante sindical que foram apresentadas previsões quando actualmente já devia haver concretizações porque o ano já fechou. Questionou o mesmo quanto a 2021. A Dra. ... explicou que se trata de uma previsão com base no já realizado até novembro de 2021 pois o ano só fecha em dezembro. Quanto a 2020 diz que não são previsões mas concretizações.

Relativamente aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a representante sindical referiu que os trabalhadores têm comentado que se esperava um grupo menor de trabalhadores a despedir, pois era expectável um número de 50 trabalhadores. Questiona o motivo desta alteração. A Dra. ..., explicou que se relaciona com o número de trabalhadores que recusaram a transferência para ..., sendo que nos últimos dois/três meses, houve pessoas que mudaram de opinião, que inicialmente tinham aceitado a transferência e que agora a recusam.

Um dos membros da comissão sindical questiona como foram seleccionados os que aceitaram ficar na empresa. A Dra. ..., explicou que a empresa tentou melhorar as condições de mudança do projecto para ..., pois estava previsto o encerramento no final deste ano. No entanto, o cliente (...), há cerca de 3 semanas, pediu a permanência do projecto em No seguimento foi feita uma reunião com os trabalhadores em que a empresa questionou quem queria ficar vinculado à empresa de ..., sabendo que apenas seria necessário ficar com cerca de 30/35 pessoas. Foi uma pergunta aberta e que sempre obrigaria a empresa a gerir o pessoal de acordo com as necessidades de produção. Como alguns departamentos ficaram com excesso, a empresa teve que seleccionar alguns trabalhadores a despedir. Nas áreas em que havia excedente, foram aplicados os critérios indicados na comunicação inicial.

A representante sindical questionou que ausências foram consideradas no critério do absentismo e se havia trabalhadores ao abrigo da parentalidade. A Dra. ..., afirmou que não há ninguém em licença parental. O Dr. ... questionou se havia grávidas ou puérperas, e a Dra. D. informou que não. Um dos membros da comissão sindical afirmou que há trabalhadoras lactantes. A Dra. ..., explicou que a trabalhadora lactante (M.) não pretende continuar a trabalhar com a empresa, porque não pretende de futuro acompanhar o projecto para ... Nem tampouco lhe compensa continuar a trabalhar em ..., pois prefere ficar em casa do ponto de vista financeiro. Foi indicado que seria contactada a CITE quanto à trabalhadora lactante. Foi explicado que esta comunicação é uma obrigação legal e será feita mesmo com a concordância da trabalhadora no despedimento. Se esta pretender, pode comunicar livremente com a CITE e afirmar que pretende efectivamente ser despedida. Foi também sugerida a possibilidade de acordo de revogação pela representante sindical. O Dr. ..., explicou que a comunicação à CITE será feita e que será indicado à trabalhadora que se pretender terá que comunicar a esta entidade livremente e a título pessoal que nada tem a opor ao despedimento. Foi feita ressalva pela representante sindical que haverá outras situações desta natureza, nomeadamente, uma trabalhadora em horário flexível. Foi referido pela Dra. ..., que nos casos de horário flexível não há procedimento a observar em termos de parecer prévio da CITE. Foram identificadas mais duas trabalhadoras lactantes: ..., e ...,. O Dr. ... recomendou a comunicação à CITE. Foi referido que nenhuma destas trabalhadoras pretende continuar na empresa.

O membro da comissão sindical alegou que a lista não está como os trabalhadores queriam, porque alguns trabalhadores disseram que não queriam ficar mas irão ficar, e vice-versa. A Dra. ..., afirmou que foi feita a questão a todos os trabalhadores e que foi seguido o pedido pelos mesmos. Foi explicado pelo Dr. ..., que por razões de produção foi preciso manter algumas pessoas.

A representante sindical questionou de que se tratava o critério de extinção da tecnologia. A Dra. ..., explicou que há postos que vão deixar de existir, como a A trabalhadora ... teve o posto adaptado mas o seu posto também deixará de existir.

A representante sindical pediu esclarecimentos sobre o critério da maior onerosidade do vínculo laboral - como foi aplicado o critério. A Dra. ..., explicou que o salario vs. contexto obriga a que um conjunto de postos de trabalho mão de obra direta deixem de existir face a dimensão da equipa que fica. O Dr. ..., explicou que na equipa que fica haverá uma coordenação distribuída.

A representante sindical pediu esclarecimentos sobre o critério da pior avaliação de desempenho. Foi explicado pela Dra. ..., e pela Dra. ..., que tem por base uma avaliação global. A Dra. ..., explicou que não houve uma avaliação formal. O membro da comissão sindical ..., referiu que está incluído nesta situação e pergunta por que razão o seu critério não é a falta de aceitação da transferência para ... Refere que tem dois tipos de trabalho dentro da empresa e que a sua avaliação a nível produtivo é positiva.

O Dr. ..., explicou que não será feita avaliação individual nesta sede.

Questionou-se também a situação do ... e explicou-se que só não foi despedido anteriormente porque estava em parentalidade e trocou-se com outra pessoa que quis sair.

O Dr. ..., questionou como é feita esta avaliação de desempenho. A Dra. ..., explicou que é uma avaliação qualitativa e o Dr. ..., acrescentou que é um processo normal nas empresas. O Dr. ..., questionou se os trabalhadores tomam conhecimento dos resultados. Os membros da comissão referem que é casuística e que há chefes diretos que propuseram aumentos aos trabalhadores, o que não bate certo, pois este feedback das chefias diretas significa que há cumprimento produtivo. O delegado sindical F., referiu que no passado propôs que fossem feitas avaliações anuais, o que facilitaria esta situação. O Dr. L. explicou que a questão da avaliação esteve sistematicamente para ser lançada e foi muitas vezes discutida nas reuniões com o sindicato no passado, mas entretanto a questão do acordo de empresa acabou por cair e por isso não se implementou outras questões que vinham de ser discutidas. O Dr. L., explicou que também foram ponderados factores sócio qualitativas nesta avaliação de desempenho. Referiu que sendo um problema a referência deste critério, far-se-á a alteração à listagem mencionando a não-aceitação da transferência para ... no caso do delegado sindical ...

Seguidamente foi pedido um intervalo pela comissão e retiraram-se da sala.

Após regresso à sala, a representante sindical tomou a palavra. Solicitou que lhe fosse recordado o que foi proposto no despedimento anterior. A Dra. ..., ausentou-se da sala para consulta dos documentos do procedimento anterior.

A Dra. D., regressou à sala e deu breves indicações ao Dr. ..., a nível de proposta de acordo.

O Dr. ..., tomou a palavra e fez a seguinte proposta:

- Pagamento de 14 dias de retribuição base a título de compensação;
- Contagem do período de estágio para efeitos de antiguidade;
- Manutenção do seguro de saúde até ao fim do contrato de trabalho;
- Dispensa de assiduidade até ao fim do aviso prévio.

Foi proposta pelos representantes dos trabalhadores a manutenção do Seguro de Saúde até ao fim do ano 2022, o que foi recusado porque é um lapso temporal muito lato. A representante sindical propôs pagamento de meio ano de seguro de saúde, pois a empregabilidade diminui no início do ano, principalmente no sector automóvel.

O Dr. ..., referiu que a empresa vai assegurar todas as retribuições até ao fim do contrato sem contrapartida de prestação de trabalho, o que é já um custo muito elevado, pelo que não é possível assegurar este seguro.

Os representantes dos trabalhadores questionam se será tudo pago de uma vez ou faseadamente. A representante sindical refere que as pessoas preferem receber no ano seguinte para efeitos de IRS. O Dr. ..., sugeriu que fosse consultado o Diretor Financeiro, o que será feito pela Dra. ...

A representante sindical questiona como será feita a gestão das férias, e a Dra. ..., explicou que serão pagas todas as férias não gozadas pois não haverá gozo de férias no período de aviso prévio.

A representante sindical questiona se é possível estender a proporcionalidade do ano da cessação para a totalidade do ano. A Dra. ..., explica que já se está a acrescentar o período de estágio, pelo que já se dá uma benesse e que não há possibilidade de aumentar nada mais. O Dr. ..., afirma que apenas é possível fechar nestes termos. A representante sindical afirma que se pretendia um valor superior mas de facto é uma melhoria em relação à Lei. O delegado sindical questionou quando seriam enviadas as decisões finais. A Dra. ..., explicou que tendo sido alcançado um acordo, as decisões finais serão emitidas de imediato e serão comunicadas atempadamente a cada um dos trabalhadores, por forma a que o último dia de assiduidade seja o dia 23 de dezembro de 2021, sem prejuízo da data de cessação do contrato de trabalho com observância do período de aviso prévio. (...)"

1.4. A Comissão Sindical do SITE Sul emitiu Parecer sobre o despedimento colectivo em apreço, conforme se transcreve:

“Assunto: Parecer relativo a inclusão da trabalhadora ... e das trabalhadoras lactantes no processo de despedimento coletivo em curso

Exmos Senhores,

No seguimento da vossa comunicação, considera a Comissão Sindical que os critérios aplicados para a seleção de alguns dos trabalhadores a incluir no processo despedimento coletivo em curso não são muito claros, não só devido ao desconhecimento da ordem pelo quais foram aplicados, mas também pelo elevado grau de subjetividade que estes contêm. Vejamos que, apesar das explicações dadas, não ficou para nós claro, por exemplo, o tipo de ausência que é considerado pela empresa como absentismo, ou até a forma como foram efetuadas as avaliações de desempenho de que resultaram como critério a aplicar “pior avaliação de desempenho” ou a maior onerosidade do salário uma vez que não nos foi facultado qualquer termo de comparação.

Se dúvidas já existiam relativamente aos critérios, mais estranhámos que, posteriormente a reunião de informação e negociação do despedimento coletivo exigida na lei, realizada no passado dia 17 de Dezembro, com a presença do representante da DGERT, da qual foi elaborada uma ata, pretendam agora acrescentar aos 66 trabalhadores envolvidos no processo em curso mais uma trabalhadora, sem que nos proporcionado qualquer possibilidade de melhor percebermos a sua situação.

Enquanto representantes sindicais dos trabalhadores, não podemos em momento algum concordar com um processo que determina a perda de postos de trabalho.

No entanto, não obstante a apreciação acima efetuada e de não concordarmos com o processo em curso, dos contactos que temos vindo a ter com os trabalhadores, através da realização de reuniões com os mesmos, temos conhecimento que, na generalidade, estes pretendem a resolução do processo de no mais curto espaço de tempo, pois não têm qualquer interesse em manter o vínculo de trabalho com V. Exas., de modo a poderem prosseguirem com os seus projetos de vida, tendo em conta que é intenção de V Exas encerrar as instalações da ..., em ... no decorrer de 2022. O mesmo nos foi diretamente transmitido pelas trabalhadoras lactantes que se encontram ao abrigo da proteção prevista na legislação e pela trabalhadora agora integrada no processo, pelo que não nos opomos à sua integração no presente processo de despedimento coletivo em curso. (...).”

1.5. Do processo constam ainda os seguintes elementos:

- Cópia de quadro com a indicação dos trabalhadores/as a despedir e respectiva indicação do motivo de inclusão no despedimento;

- Cópia do quadro de pessoal da empresa por sectores organizacionais da empresa;
- Cópia de correspondência electrónica trocada entre os mandatários da empresa e representantes sindicais;
- Cópia de correspondência electrónica trocada entre os mandatários da empresa e o representante da DGERT.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades 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 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*

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).

biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição,

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

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

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

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

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

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

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

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. (...).”

2.12. No caso em análise, a entidade empregadora, vem fundamentar o despedimento colectivo com a crise económica global provocada pela Pandemia e que afeta intensamente a empresa, uma vez que 80% da sua atividade depende do setor ..., setor este, que é um dos mais afetados a nível global.

2.13. Assim, as atividades industriais ... da empresa sofreram um impacto negativo de 50% pela crise do Covid e pela paragem duradoura do programa ..., motivo pelo qual, a entidade empregadora se vê forçada a reestruturar o seu sistema industrial global, com planos de redução de postos de trabalho e de transferências de atividade em todos os países onde está presente. Em Portugal, os motivos de diminuição da atividade devem-se à crise do COVID, da ... e à evolução tecnológica do LEAP (passagem de fabricação metálica para fabricação compósita).

2.14. Esta quebra levou a uma reestruturação do Grupo em Portugal, nomeadamente através da transição dos encargos de fabrico de França para a fábrica de ... e a redimensionar as unidades de produção para minimizar os encargos fixos e manter a implantação em Portugal, propondo soluções de recolocação.

2.15. Com efeito, a empresa procedeu a um primeiro despedimento colectivo em 2020 na fábrica de ..., cuja situação económica, considerada de forma isolada, já não era viável.

2.16. Neste sentido, a empresa já planeava encerrar a unidade industrial de ... no último trimestre de 2021, todavia o cliente ... impôs à empresa a manutenção da unidade até finais de 2022, de forma a garantir o fornecimento de peças até que a transferência já citada esteja concluída e estabilizada em termos produtivos, pelo que a fábrica de ... se manterá apenas com os postos necessários para o efeito (31 trabalhadores/as).

2.17. No que concerne aos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, a entidade empregadora vem referir que os critérios utilizados são os seguintes:

- Menor produtividade;
- Pior avaliação;
- Não aceitação da transferência para ...;
- Absentismo;
- Maior onerosidade do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- Extinção da tecnologia afeta ao posto de trabalho (nomeadamente ... e da ...);

- Extinção do posto de teamleader – inexistência da posição na nova dimensão de efectivo.

2.18. Com efeito, afigura-se que o aduzido pela entidade empregadora relativamente aos critérios para a selecção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento, não permite cumprir o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do CT, porquanto apenas são indicados, de forma generalizada, os critérios a utilizar, sem, todavia, os concretizar.

2.19. De facto, a simples enumeração do conjunto de critérios a aplicar, bem como do critério efectivamente aplicado a cada trabalhador/a, não permite realizar o necessário nexos-causal entre os motivos invocados para o despedimento colectivo e o concreto despedimento dos/as trabalhadores/as, mormente das trabalhadoras especialmente protegidas.

2.20. Em rigor, afigura-se que o empregador não logrou demonstrar a direta relação entre o critério aplicado a cada trabalhador/a seleccionado/a e incluído/a no presente despedimento coletivo, face aos/às demais trabalhadores/as existentes e não incluídos/as.

2.21. Acresce que existindo uma multiplicidade de critérios - como é o caso - torna-se imprescindível, para uma correta compreensão, a identificação dos motivos que determinaram a escolha do critério aplicado a cada trabalhador/a.

2.22. Nesta senda, somos de concluir, dos elementos constantes do processo, que não é possível realizar o nexos-causal entre a necessidade de proceder ao despedimento colectivo e a escolha das trabalhadoras especialmente protegidas em detrimento de qualquer outro/a trabalhador/a não escolhido/a.

2.23. Face ao descrito, afigura-se que a escolha e o resultado da aplicação dos critérios de seleção utilizados pela empresa que justificam a inclusão no despedimento coletivo das trabalhadoras especialmente protegidas não se encontram verificados de forma clara e inequívoca, motivo pelo qual, se considera que o presente despedimento, a concretizar-se, pode indicar a prática de discriminação em função da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, e sem prejuízo de eventual acordo celebrado entre as partes, a CITE delibera opor-se à inclusão das trabalhadoras lactantes ..., ... e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE JANEIRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.