

PARECER N.º 148/CITE/2022

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

Processo n.º 374-DL-C/2022

I – OBJETO

1.1. Em 07.02.2022, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 12 trabalhadores/as do total de 208 trabalhadores/as, nos seguintes termos:

“Assunto: Despedimento coletivo – parecer prévio nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho

Exmos. Senhores,

A ... (adiante abreviadamente designado por “...” ou “Empresa”) iniciou em 13 de janeiro de 2022 um processo de despedimento coletivo abrangendo 12 (doze) trabalhadores.

O referido processo correu os respetivos trâmites legais, tendo no dia 21 de janeiro de 2022 terminado a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

Sucede que no decurso da fase de informações e negociação, concretamente no decurso da reunião realizada entre as partes no dia 21 de janeiro de 2022, a trabalhadora ..., abrangida pelo processo de despedimento coletivo, informou a ..., pela primeira vez, que se encontrava a amamentar. Posteriormente, fez chegar à Empresa um atestado médico comprovativo dessa situação, que a ... desconhecia, datado de 24 de janeiro de 2022.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que, como é sabido, é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”).

Por sua vez, nos termos da alínea b) do n.º 3 do mesmo artigo, para efeitos de obtenção do referido parecer prévio, a entidade empregadora deve remeter cópia do processo de despedimento coletivo depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

Neste contexto, ao abrigo, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 63.º do Código do Trabalho, a ... requer à CITE que emita o referido parecer prévio no que respeita à trabalhadora acima identificada.

Para o efeito, anexa-se ao presente requerimento cópia do processo de despedimento coletivo, concretamente da seguinte documentação:

a) Comunicação inicial de intenção de despedimento coletivo entregue em 13 de janeiro de 2022 à acima identificada trabalhadora, bem como o respetivo Anexo contendo todos os elementos de informação/documentação previstos no n.º do artigo 360.º do Código do Trabalho, em tudo idêntico às entregues a todos os restantes onze trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, em virtude da inexistência das estruturas de representação previstas no n.º do mesmo artigo;

b) Comunicação enviada via e-mail e postal registada com aviso de receção à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (“DGERT”), nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho;

c) Resposta da DGERT, via e-mail, à comunicação identificada na alínea anterior;

d) Ata da reunião que teve lugar em 21 de janeiro de 2022 entre os representantes da entidade empregadora e todos os doze trabalhadores abrangidos pelo processo de

e) despedimento coletivo, no âmbito da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho;

f) Atestado médico apresentado pela trabalhadora ... datado de 24 de janeiro de 2022, comprovativo da sua situação de lactante;

g) Declarações de acordo e quitação assinadas por todos os doze trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, incluindo a acima identificada

trabalhadora lactante, através das quais os mesmos declaram expressamente que concordam com os motivos e reconhecem os termos do despedimento, aceitando-o e renunciando a impugná-lo, aceitando o montante da compensação pelo despedimento e demais benefícios previstos na referida proposta da Empresa, mais declarando que, após o recebimento da compensação, se consideram integralmente pagos, ressarcidos, indemnizados e compensados de todos e quaisquer créditos emergentes do contrato de trabalho e da extinção do mesmo, reconhecendo que nada mais lhes é devido pela Empresa, seja a que título for, dando total e plena quitação.

Finalmente, para além de toda a documentação acima identificada, anexa-se ainda “projeto/proposta” de decisão final de despedimento da trabalhadora acima identificada, documento que, apesar de não fazer parte do processo de despedimento coletivo (e, conseqüentemente, não ser de envio obrigatório para a CITE), admite-se que possa ser relevante para V. Exas, para a emissão do parecer que ora se solicita, motivo pelo qual se anexa ao presente requerimento.

A ..., fica, assim, a aguardar a emissão do referido parecer prévio por parte da CITE, encontrando-se, naturalmente, ao inteiro dispor de V. Exas. para prestar todos os esclarecimentos adicionais que possam, eventualmente, ser considerados necessários (...).”

- 1.2.** Por carta datada de 13.01.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção do empregador proceder ao despedimento coletivo, nos seguintes termos:

“Exmo(a) senhor(a),

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

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, desde já se remetem a V. Exa. os elementos de informação previstos na referida norma e que constam do Anexo 1 à presente comunicação, a saber:

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

trabalhadores abrangidos pelo presente processo não tem quaisquer diferenças substanciais, materiais ou formais, sendo de igual teor.

Desde já se informa que a ser constituída a referida comissão representativa, e para efeitos do disposto no artigo 361.º n.º 1 do Código do Trabalho, fica já designado o próximo dia 21 de janeiro de 2022, pelas 15:00 horas, na sede da Empresa, em Lisboa, para uma reunião de informações e negociação.

Para qualquer assunto relativo ao presente processo, V. Exa. poderá contactar a Diretora dos Recursos Humanos da ...

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

*

ANEXO I

A — Motivos invocados para o despedimento coletivo (artigo 350º•2, n.2 2, alínea a) do Código do Trabalho)

O presente processo de despedimento coletivo, implementado nos termos do disposto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, traduz-se na cessação de doze postos de trabalho e, como adiante melhor se evidenciará, é fundamentado em motivos de mercado e em motivos estruturais, nos termos conjugados do disposto no número 1 e nas alíneas a) e b) do número 2, ambos do artigo 359.º do Código do Trabalho.

1. Enquadramento

A ... é uma Sociedade que se dedica à prestação de serviços a pessoas ou em bens móveis ou imóveis, da sua responsabilidade, tanto em Portugal como no estrangeiro, em situações de emergência ou resultantes de necessidades quotidianas, bem como à prestação, também em Portugal e no estrangeiro, de serviços e cuidados de saúde, incluindo a sua organização e gestão. As atividades abrangem serviços de informação, socorro, assistência, transporte de pessoas, gestão de processos, e qualquer outro serviço necessário para solucionar pedidos dos clientes.

A ... dispõe atualmente no seu quadro de pessoal de um total de 208 trabalhadores, alocados a 9 Departamentos/Setores diferentes, concretamente:

- 1) Departamento de Bilocalização, com 34 trabalhadores;*
- 2) Departamento de Assistência, com 87 trabalhadores;*
- 3) Departamento de Atendimento Contact Center ..., com 55 trabalhadores;*
- 4) Departamento Financeiro, com 6 trabalhadores;*
- 5) Departamento de Tecnologias da Informação, com 5 trabalhadores;*
- 6) Departamento de Qualidade e Experiência Cliente, com 5 trabalhadores;*
- 7) Departamento de Recursos Humanos, com 2 trabalhadores;*
- 8) Departamento de Desempanagem Móvel, com 6 trabalhadores;*
- 9) Departamento Comercial, com 2 trabalhadores;*
- 10) Restantes posições transversais, com 6 trabalhadores.*

2. Fundamentos do despedimento coletivo

2.1. Do contrato de prestação de serviços com a ...

No âmbito da sua atividade, desde 01 de junho de 2019 que a ... vem prestando à ..., serviços de atendimento a clientes, distribuidores, potenciais clientes, prestadores e terceiros (vulgarmente designado por “Contact Center”).

Para o efeito, a ... tem atualmente uma equipa de 75 colaboradores exclusivamente alocada a esse Contact Center, os quais desempenham as suas funções no âmbito desse mesmo contrato de prestação de serviços entre as duas identificadas entidades.

Destes 75 colaboradores, 45 são trabalhadores da ... contratados por tempo indeterminado, 10 trabalhadores a termo certo e os restantes 20 trabalhadores são trabalhadores temporários, sem vínculo laboral à ...

A prestação de serviços em causa divide-se em dois “Setores/ Serviços de Atendimento” diferentes, concretamente:

- a) “Departamento de Atendimento Contact Center .../ Setor Clientes”, composto por 13 trabalhadores da ... contratados por tempo indeterminado, 10 trabalhadores da ... contratados a termo certo e 20 trabalhadores temporários;*

b) “Departamento de Atendimento Contact Center .../ Setor Agentes”, composto por um total de 32 trabalhadores da ...

Ao “Departamento de Atendimento Contact Center .../ Setor Clientes”, composto por 12 trabalhadores por tempo indeterminado da ... com a categoria de “Escritário nível IV/ Operador de atendimento telefónico”, compete, fundamentalmente, responder de forma rápida e eficaz aos problemas que afetam os clientes da ... (cliente direto), no âmbito das garantias contratadas. O serviço prestado consiste na resposta quer telefónica, quer via correio eletrónico, às questões colocadas pelos Clientes da ..., no âmbito das garantias contratadas. Os motivos do contacto dos Clientes da ... com o Setor de Apoio a Clientes dividem-se em três áreas principais:

- Produtos;
- Sinistros;
- Pagamentos.

Ao “Departamento de Atendimento Contact Center ... / Setor Agentes”, composto por 32 trabalhadores com a categoria de “Assistentes/ Empregados dos centros de chamadas”, compete, fundamentalmente, acompanhar e responder de forma rápida e eficaz aos problemas que afetam os Agentes da ... (cliente direto), no âmbito das suas funções. O serviço prestado consiste na resposta quer telefónica, quer via correio eletrónico, às questões colocadas pelos Agentes da ..., bem como o suporte de atividades de elevada complexidade, como a abertura de Processos de Acidentes de trabalho, tratamento das folhas de férias, desbloqueio e disponibilização de documentação.

Assim, pese embora todos estes 44 trabalhadores contratados por tempo indeterminado se insiram no Departamento de Apoio a Clientes da Empresa acima identificado (Departamento de Atendimento Contact Center ...), a verdade é que os trabalhadores de cada um dos dois “Setores / Serviços de Atendimento” em causa (Apoio Clientes e Apoio Agentes) têm um núcleo funcional materialmente diferente, bem como experiência, habilitações e formação prévia e contínua diversas.

2.2. Da alteração ao contrato de prestação de serviços: a cessação parcial de serviços e a redução da atividade da ...

Em 04 de janeiro de 2022, foi confirmada e formalmente comunicada à ... a decisão da ... de pôr termo ao contrato de prestação de serviços entre ambas as partes, com efeitos a

31 de março de 2022, no que diz concretamente respeito ao “Setor/ Serviço de Atendimento Contact Center ... / Clientes”.

Neste contexto, e em face desta decisão unilateral da ... relativamente à qual a ... é totalmente alheia, verifica-se uma redução da atividade da Empresa a partir de 31 de março de 2022.

Todos os 12 trabalhadores da ... alocados ao “Setor/ Serviço de Atendimento Contact Center ... / Clientes” deixam, assim, de ser necessários a partir de 31 de março de 2022, sendo que a Empresa não dispõe de quaisquer funções para lhes atribuir tendo em conta a sua categoria profissional.

No que diz respeito aos contratos de trabalho a termo certo e aos contratos de trabalho temporários adstritos ao “Setor / Serviço de Atendimento Contact Center ... / Clientes”, a ... tem vindo a proceder à sua denúncia, colocando termo aos mesmos, sendo que todos estes contratos terminarão, o mais tardar, até 31 de março de 2022.

Impõe-se, assim, proceder à extinção de doze postos de trabalho por via do presente processo de despedimento coletivo. A manutenção de tais postos de trabalho seria manifestamente contrária a uma gestão racional e eficiente, e conduziria obviamente a um desequilíbrio económico-financeiro a curto prazo.

As necessidades da Empresa a partir de 31 de março de 2022 não justificam a manutenção do seu quadro de pessoal atual. Perante o panorama descrito e a extrema necessidade e premência de lhe pôr termo, a ... não tem alternativa que não passe pela redução de custos correntes, procurando não colocar em causa a sua atividade.

Visa-se também com este processo evitar o desequilíbrio económico-financeira da Empresa, de forma a evitar manter custos correntes elevados sem obter o retorno / receita necessária para os suportar, fator que torna ainda mais premente a implementação do presente processo de despedimento coletivo. Impõe-se, assim, implementar uma reestruturação da organização da Empresa, adequando os recursos humanos à situação e necessidades reais.

Como é manifesto, verifica-se a partir de 31 de março de 2022 um claro desajustamento entre os recursos humanos (n.º de trabalhadores) existentes e os necessários para, segundo uma gestão criteriosa, numa ótica de racionalização e de otimização de recursos

humanos e de redução de custos, manter o normal e regular funcionamento da Empresa. Não é financeiramente viável continuar com trabalhadores ao serviço que não são essenciais de um ponto de vista objetivo, com os inerentes custos daí resultantes, especialmente à luz da drástica redução da atividade, da diminuição do volume de trabalho e da inexistência de outras funções a atribuir aos trabalhadores.

Deste modo, a ... é compelida a reduzir a sua estrutura, adaptando-a à sua realidade futura, reduzindo custos correntes não indispensáveis ao seu normal e regular funcionamento, tendo em vista a manutenção do seu equilíbrio económico e financeiro, bem como uma gestão objetiva, criteriosa e rigorosa. Em linha e total consonância com os fundamentos objetivos e inultrapassáveis que justificam — ou melhor, impõem, como acima se viu — o presente processo de despedimento coletivo, foi inelutável extinguirem-se os postos de trabalho com a categoria de “Escriturário nível IV / Operador de atendimento telefónico”, correspondentes aos trabalhadores alocados ao contrato de prestação de serviços com a ..., concretamente ao “Setor / Serviço de Atendimento Contact Center ... / Clientes”.

As funções dos 12 trabalhadores em causa ficam totalmente esvaziadas de conteúdo, não sendo previsível que venham a ser necessárias novamente num curto ou mesmo médio prazo. Os trabalhadores que ocupam os postos de trabalho em causa encontram-se, pois, objetivamente sem funções próprias da sua categoria para desempenhar, não dispondo a ... de outras funções para lhes atribuir.

Assim, promove-se a extinção de doze postos de trabalho.

Em conclusão,

O presente processo de despedimento coletivo revela-se uma medida essencial e absolutamente indispensável.

Em virtude de todas as razões acima detalhadamente descritas, ou seja, (i) da cessação do contrato de prestação de serviços entre a ... e a ... no que diz respeito ao “Setor / Serviço de Atendimento Contact Center ... / Clientes”, (ii) a conseqüente redução da atividade da Empresa, (iii) da redução de receitas, (iv) da diminuição das necessidades e do volume de trabalho, (v) da necessidade de redução de custos não essenciais, (v) da necessidade de reestruturação da organização produtiva e estrutura de custos, e (vi) da inexistência de funções a atribuir aos trabalhadores, a ... decidiu, inelutavelmente,

extinguir um total de doze postos de trabalho no contexto do presente processo de despedimento coletivo, todos correspondentes à categoria de “Assistentes / Empregados dos centros de chamadas”.

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

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

(...)

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

Tendo em conta os motivos inerentes ao processo de despedimento coletivo e que o “Setor / Serviço de Atendimento Contact Center ... / Clientes” é totalmente extinto no seio da ..., os postos de trabalho a extinguir são forçosamente todos os correspondentes à categoria de “Escriturário nível IV / Operador de atendimento telefónico” que se encontram afetos a tal Setor/Serviço que possuem o mesmo núcleo funcional.

Inexistem, assim, critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, sendo todos os doze postos de trabalho do “Setor/Serviço de Atendimento Contact Center ... / Clientes” com a categoria de “Escriturário nível IV / Operador de atendimento telefónico” abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo.

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

São abrangidos pelo processo de despedimento coletivo doze trabalhadores, pertencente ao seguinte Departamento/Setor e detentores das seguintes categorias profissionais:

(...)

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

A cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo apenas se concretizará após o termo do presente processo e de acordo com os prazos legais aplicáveis.

Uma vez comunicada a decisão final de despedimento, acresce o período de aviso prévio que antecede o momento da efetiva cessação dos contratos de trabalho, o qual varia em função da antiguidade de cada trabalhador, nos seguintes termos:

- a) 15 dias de aviso prévio, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;*
- b) 30 dias de aviso prévio, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;*
- c) 60 dias de cinco anos, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos;*
- d) 75 dias de aviso prévio, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a dez anos;*

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

No âmbito do presente processo de despedimento coletivo não se prevê a atribuição de quaisquer compensações genéricas a conceder aos trabalhadores para além da compensação legal calculada em conformidade com o artigo 366.º do Código do Trabalho e, quando aplicável, o artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

- 1.3.** Em 21.01.2022, foi realizada nova reunião de informações e negociação, cujo teor se transcreve:

“Aos 21 dias do mês de janeiro de 2022, pelas 15:00 horas, no âmbito do processo de despedimento coletivo promovido pela ... (adiante abreviadamente designado por “...” ou “Empresa”), comunicado em 13 de janeiro de 2022 a todos os doze trabalhadores abrangidos pelo referido processo, reuniram nos escritórios da Empresa, em Lisboa, para uma reunião de informações e negociação, todos os trabalhadores abrangidos pelo processo e, em representação da ..., ... (Diretora de Recursos Humanos) e ... (Coordenadora do Contact Center ...), bem como o perito pela mesma nomeado o Senhor Dr. ..., Advogado.

Pese embora notificada para o efeito, não esteve presente qualquer representante da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (“DGERT”). A DGERT informou que, a não ser constituída a comissão representativa de trabalhadores prevista no artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, como foi o caso, não iria indicar qualquer representante para estar presente reunião.

Assim, iniciada a reunião, começou-se por recordar que, nos termos legais, o processo de despedimento coletivo teve início com a comunicação inicial entregue, em mão, no dia 13 de janeiro de 2022 a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo referido processo, em virtude de inexistirem as entidades identificadas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

Foi ainda esclarecido que foram entregues na mesma data todos os elementos de informação discriminados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente:

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

Pese embora os trabalhadores tenham optado por não designar a comissão representativa prevista no artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho e a lei não impor, nesse caso, a realização da presente reunião, foi opção de ambas as partes reunir para esclarecer todas as questões que os trabalhadores possam ter, abordar os motivos e os termos do despedimento, bem como procurar a paz social na Empresa.

Foram recordados pelas representantes da ... os motivos subjacentes ao processo de despedimento coletivo, remetendo-se para todos os efeitos para os documentos que contêm toda essa informação detalhada e pormenorizada, referindo-se e evidenciando-se que, infelizmente, o presente processo de despedimento coletivo é, de facto, inelutável.

Questionados diretamente sobre a necessidade de algum esclarecimento adicional para além de todos os elementos de informação / documentos já fornecidos, os trabalhadores afirmaram que se encontram perfeitamente informados e esclarecidos.

Foi transmitido aos trabalhadores que os fundamentos do despedimento são os que constam detalhadamente das comunicações que lhes foram entregues no dia 13 de janeiro de 2022.

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

A este propósito, foram recordados os Pontos E e F do Anexo 1 da comunicação entregues aos trabalhadores no dia 13 de janeiro de 2022, os quais reportam-se, respetivamente, ao aviso prévio a respeitar e ao critério da compensação a atribuir por força da cessação dos contratos de trabalho.

Esclareceram-se, assim os trabalhadores que, nos termos das alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, os avisos prévios legais aplicáveis são os seguintes:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;*
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;*
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;*
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.*

Esclareceram-se também os trabalhadores que, nos termos legais, em caso de despedimento coletivo a compensação corresponde a 12 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente.

Isto à exceção da trabalhadora ..., a qual, pelo facto de a sua antiguidade reportar a 22 de abril de 2010, irá ter uma compensação pelo despedimento calculada à razão de um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade entre a data de admissão e 31 de outubro de 2012, e à razão de 20 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade entre 01 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013.

Os trabalhadores referiram estar perfeitamente cientes desta situação.

Todavia, e chegados a este ponto, uma vez que a ... pretende oferecer aos trabalhadores as melhores condições possíveis como forma de reconhecimento pelo trabalho prestado e, simultaneamente, obter um consenso total e a paz social na Empresa, esta, como tentativa de alcançar um acordo no que toca ao processo de despedimento coletivo, propõe aos trabalhadores condições superiores e mais favoráveis às legalmente previstas e referidas no Ponto F do Anexo 1 entregue no dia 13 de janeiro de 2022.

Assim, sempre dependente e condicionada ao alcance de um acordo entre as partes no âmbito do presente processo de despedimento coletivo, a ... propôs, a título negocial, o pagamento de uma compensação calculada à razão de 18 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade (fração de ano calculada proporcionalmente), acrescida do montante da retribuição pelas férias vencidas e não gozadas que, nos termos da presente proposta, a ... se compromete a não impor o respetivo gozo no decurso do aviso prévio. Com efeito, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 241.º do Código do Trabalho, em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio (como sucede no caso de despedimento coletivo), a entidade empregadora pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação do contrato. Mediante a presente proposta, a ... compromete-se a não exercer este direito que lhe assiste, possibilitando, dessa forma, a todos os trabalhadores um incremento financeiro adicional, o qual, naturalmente, variará em função dos dias de férias vencidos e por gozar de cada trabalhador.

Esclareceram-se ainda os trabalhadores que crescem todos os créditos laborais vencidos e exigíveis por força da cessação da relação laboral.

Antes de dar a palavra aos trabalhadores, foi-lhes dito que a proposta ora apresentada visa reconhecer o trabalho desenvolvido e resulta de um esforço da ... para obter um consenso relativamente ao processo de despedimento coletivo. A Empresa realçou que

esta proposta se encontra totalmente dependente e condicionada ao alcance de um acordo entre as partes no âmbito do processo de despedimento coletivo, não devendo nem podendo considerar-se válida caso tal acordo não seja alcançado. Com efeito, na falta de acordo ou na ausência de resposta, a proposta / condições acima mencionadas ficam totalmente sem efeito, sendo aplicáveis unicamente os critérios legais.

Nestes termos, deverão os trabalhadores informar a ..., no prazo máximo de cinco dias a contar da presente data, da sua posição sobre a proposta ora efetuada, designadamente a sua aceitação ou rejeição. O trabalhador que pretenda aceitar a acima mencionada proposta deverá, assim, assinar a declaração que se anexa ao presente documento e fazê-la chegar via e-mail e em envelope fechado à Senhora Dra. ..., até as 17:00 horas do dia 26 de janeiro de 2022, sob pena de, na falta de entrega até este prazo, se considerar rejeitada a presente proposta.

Em último lugar, a representante da ... esclareceu que, tanto quanto é do conhecimento da Empresa, nenhum trabalhador se encontra abrangido pela proteção especial do artigo 63.º do Código do Trabalho. Todos os trabalhadores confirmaram que, de facto, não se encontram naquela situação do artigo 63.º do Código do Trabalho, à exceção da trabalhadora ... que informou que, pese embora ainda não tenha apresentado à Empresa o documento comprovativo / atestado médico, é uma trabalhadora lactante uma vez que se encontra a amamentar o filho de um ano e três meses de idade.

A Empresa desconhecia esta situação pelo que solicitou à trabalhadora que apresentasse o documento comprovativo / atestado médico no prazo de sete dias a contar da presente data, sob pena de não se poder reconhecer a sua situação.

A trabalhadora comprometeu-se a apresentar este documento no prazo de sete dias.

Nada mais havendo a dizer ou acrescentar, foi a presente reunião encerrada às 16:00 horas, tendo os presentes declarado concordar integralmente com o acima exposto, sendo a presente Ata, depois de lida, conferida e aprovada, devidamente assinada.”

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 discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na 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

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).

proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

2.6. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho. Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

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

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

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

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

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

2.8. Dita o artigo 360.º do Código do Trabalho, que 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 nexo entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

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

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

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

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

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

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.

descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

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

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

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

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...).”

2.12. No caso em crise, a entidade empregadora que se dedica à prestação de serviços a pessoas ou em bens móveis ou imóveis, da sua responsabilidade, tanto em Portugal como no estrangeiro, em situações de emergência ou resultantes de necessidades quotidianas, bem como à prestação, de serviços de cuidados de saúde, incluindo a sua organização e gestão. Tais atividades, abrangem serviços de informação, socorro, assistência, transporte de pessoas, gestão de processos, e qualquer outro serviço necessário para solucionar

pedidos dos clientes, fundamenta o despedimento em motivos de mercado estruturais na cessação parcial de serviços e a redução da atividade da ... prestada à ...

2.13. Assim, a ... pôs termo, de forma unilateral, ao contrato de prestação de serviços entre ambas as partes, com efeitos a 31 de março de 2022, no que diz concretamente respeito ao “Sector / Serviços de Atendimento Contact Center ... / Clientes”.

2.14. Neste contexto, verifica-se uma redução de atividade da empresa a partir de 31 de março de 2022, sendo que todos/as os/as trabalhadores/as afetos ao “Sector / Serviços de Atendimento Contact Center ... / Clientes”, deixam de ser necessários, impondo-se uma reestruturação da organização da empresa, adequando os recursos humanos à situação e necessidades reais.

2.15. Quanto ao critério de seleção, a empresa irá extinguir o “Sector / Serviços de Atendimento Contact Center ... / Clientes”, pelo que os postos de trabalho a extinguir são forçosamente todos os correspondentes à categoria de “Escriturário nível IV / Operador de atendimento telefónico” que se encontram afetos a tal setor/serviço.

2.16. Do processo consta declaração assinada pela trabalhadora onde reconhece e concorda com os motivos e os termos do despedimento, aceitando-o e renunciando a impugná-lo e a aceitando a compensação pelo despedimento.

2.17. Assim, decorre do processo que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegidas no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MARÇO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA

**NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE
PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**