

PARECER N.º 336/CITE/2022

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

Processo n.º 1386/DGP-C/2022

I – OBJETO

1.1. Em 26.04.2022, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras puérperas ... e ... e da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 23 trabalhadores/as.

1.2. Na carta dirigida à CITE datada de 22.04.2022, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“(…)

A Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

Em cumprimento do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, vem a ..., pessoa coletiva n.º ..., situada na ..., remeter a V. Exa., cópia da comunicação preliminar e cópia da ata da reunião de informações e negociação, relativa ao processo de despedimento coletivo iniciado pela ... no passado dia 21 de abril de 2022 e no âmbito do qual se encontram integrados uma pluralidade de colaboradores, identificados na lista em anexo à presente comunicação. Ainda na lista em anexo poderá também consultar a tipologia da situação em que cada colaborador se encontra, configurável na previsão normativa do artigo 63.º do Código do Trabalho e a duração da mesma.

A fase de informações e negociação decorreu entre os dias 07 de abril e 20 de abril de 2022, tendo estado presente, para além dos legais representantes da ..., da Comissão Representativa nomeada pelos trabalhadores abrangidos, acompanhada por um perito, também a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

Assim, vem a ... requerer a emissão do parecer prévio legalmente exigido nos termos do disposto nos números 1 e 3 alínea b) do art.º 63 do Código do Trabalho, remetendo, para os devidos efeitos cópia da comunicação preliminar entregue aos trabalhadores, bem como cópia das atas das reuniões da fase de informações e negociação.

Na expectativa das prezadas notícias de V.Exa. e permanecendo ao inteiro dispor para qualquer esclarecimento adicional que entendam conveniente, apresentamos, desde já, os nossos melhores cumprimentos.

Atenciosamente,

Anexos:

- 1) Lista dos Trabalhadores em situação de Proteção em caso de Despedimento;
 - 2) Cópia da comunicação preliminar de Despedimento Coletivo;
 - 3) Cópia da ata da 1 reunião da fase de informações e negociação, referente ao dia 7 de abril de 2022;
 - 4) Cópia da ata da 2 reunião da fase de informações e negociação, referente ao dia 20 de abril de 2022;
- (...)"

**LISTA DE TRABALHADORES EM
SITUAÇÃO DE PROTEÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO**

Nome	Situação da Trabalhadora
...	Licença de maternidade
...	Licença de maternidade
...	Grávida

1.3. Por cartas datadas de 10.03.2022, a empresa comunicou às trabalhadoras especialmente protegidas a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

"(...)

Assunto: Despedimento coletivo

Exmo.(a). Senhor(a),

Nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, e no âmbito do processo de reestruturação que se encontra em curso na ... (adiante abreviadamente designada por "..."), vimos pela presente comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 23 (vinte e tres) trabalhadores, o qual abrange V. Exa.

Atento o exposto nos n.ºs 2 e 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, enviamos em anexo a presente carta os seguintes elementos:

- *Motivos do despedimento coletivo (Anexo I);*
- *Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (Anexo II);*
- *Critério de seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo III);*
- *indicação do número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (Anexo IV).*

Mais informamos que o presente procedimento de despedimento coletivo, com início nesta data, terá uma duração previsível de 30 a 60 dias, prazo durante o qual os contratos de trabalho abrangidos pelo procedimento deverão cessar.

Informamos ainda que, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da presente, os trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento coletivo poderão designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, cuja constituição deverá ser comunicada à ... até ao final do referido prazo.

Em virtude da cessação dos respetivos contratos de trabalho, os trabalhadores abrangidos terão direito a uma compensação calculada nos termos legais.

(...)"

ANEXO I - Motivos do despedimento coletivo (Artigo 360.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho)

1. Introdução

A ... é uma empresa que se dedica à prestação de serviços de apoio e suporte técnico, ..., através de ... criados para o efeito (vulgarmente denominados de "..."), em âmbitos tao distintos como áreas da tecnologia e da saúde.

Atualmente, a ... conta com um total de 100 trabalhadores, afetos a distintos projetos, entre os quais se conta o projeto denominado ... (doravante "...") e o projeto ... (doravante "..."), fruto da relação de prestação de serviços (doravante, "Contrato") mantida com a ... (doravante "..."), de dezembro de 2020 a esta parte.

Com o avançar das medidas de combate à Covid-19 e a disseminação do vírus SARS-CoV-2, nomeadamente através da vacinação das populações que ocupam a região da Europa, Médio Oriente e África (agregado de países tipicamente conhecido pela sigla "EMEA"), paulatinamente, o contexto que serviu de base à celebração do referido Contrato se tem vindo a erodir, assistindo-se ao gradual esvaziamento do conteúdo funcional dos postos de trabalho afetos pela ... aos assinalados projetos ..., bem como ao projeto Esta circunstância está em linha com as mais recentes notícias que indicam que a covid-19 perderá a sua natureza pandémica e será tratada como uma simples gripe endémica. Assim, na sequência da redução do grau de ocupação em cerca de 60%, foi determinado pela ... uma gradual redução da atividade contratada, vendo-se a ..., na presente data, forçada a eliminar 23 (vinte e três) postos de trabalho, entre os quais se inclui o de V. Exa., alocados exclusivamente à prestação de serviços de apoio remota a partir de ..., dedicados à ... contra a covid-19, nos termos que abaixo melhor passaremos a descrever.

2. Fatores determinantes da redução de efetivos - motivos estruturais e de mercado

Conforme se indicou nos parágrafos anteriores, o fundamento para a necessidade de eliminação dos postos de trabalho visados pelo presente procedimento tem um cariz iminentemente estrutural e de mercado, na sequência da redução da procura dos centros de contacto ... e ... e conseqüente redução da atividade gerada pelo Contrato que vincula a ... ao exercício de funções de ..., nos termos que seguidamente se expõe:

I - Fundação dos centros de contacto dedicados a ... em Portugal

Na cronologia dos eventos históricos gerados pela crise pandémica, o ano de 2021 ficou marcado pelas várias fases da vacinação da generalidade da população global, pondo um fim progressivo à doença Covid-19. Demonstrativo do que se indica, segundo dados fornecidos pelo European Center for Disease Prevention and Control - fonte de reputada autoridade na análise estatística de situações deste tipo -, na primeira semana de 2021 (Semana 01), cerca de 2.012.967 milhões de pessoas do espaço UE/EEE possuíam a primeira dose de uma vacina contra Covid-19; ao passo que, na vigésima quinta semana de 2021 (Semana 25), cerca de 226.198.192 milhões de pessoas dos UE/EEE possuíam a primeira dose de uma vacina contra a Covid-19; número que veio aumentar na última semana de 2021 (semana 52), para cerca de 329,989,417 milhões de pessoas dos UE/EEE que possuíam a primeira dose de uma vacina contra a Covid-19, o que corresponde a aproximadamente 7218% da população dos UE/EEE.

Gráfico que consta do processo remetido à CITE, com a indicação de “Figura 1 - Número de doses administradas ao total da população da UE/EEE entre a semana 1 e 52, de 2021” para o qual se remete.

Neste contexto, em dezembro de 2020, a ..., face à sua capacidade organizacional e experiência na prestação de serviços de ... especializado através de ..., foi adjudicada pela ..., para participar nos projetos ... e No contexto destes projetos de dimensão e abrangência mundial foram criados três polos (ou "hubs") de serviços de ..., localizados em Espanha, Polónia e, com especial relevância para o que aqui releva, Portugal. Assim, a ... ficou incumbida, através do recrutamento de colaboradores qualificados com competência técnica na área da saúde, distribuídos por equipas alocadas as diversas línguas que compõe o espaço EMEA (em particular Árabe, Francês, Português, Espanhol, Alemão, Polaco, Italiano, Holandês, Romeno, Grego, Croata, Húngaro, Ucraniano, Búlgaro, Norueguês, Checo, Esloveno, Dinamarques, Lituano, Letão, Farsi e Russo), de dar resposta a todas as questões relacionadas com a vacina contra a Covid-19 ..., criada pela subsidiária farmacêutica pertencente ao grupo ... com o mesmo nome.

No contexto do referido Contrato, a ... ficou responsável por, nos diversos idiomas suportados, assegurar o esclarecimento de todas as questões relacionadas quer com a administração da ...

(designadamente, por parte de médicos e profissionais de saúde), mas também de responder e registar perguntas relativas a possíveis efeitos adversos ou sintomas que possam ocorrer em pacientes a quem a vacina foi administrada. Neste quadro, as pessoas que tomaram as vacinas, os prestadores de cuidados de saúde incumbidos de a administrar, e até mesmo os próprios governantes e outras partes interessadas receberam de forma eficiente e eficaz resposta as dúvidas pelas mesmas suscitadas e partilharam informação crítica sobre a sua experiência.

Não se trata, pois, de um ... tradicional, mas um centro especializado diferenciado pelo tipo de informação que tem de tratar e prestar e, por essa razão, composto por profissionais de saúde, todos eles com qualificações e conhecimentos quer científicos sobre a covid-19 e a vacina, mas também da língua que lhes permite comunicar com as pessoas que os procuram. Assim, face à sua correlação estreita com a ..., o número de colaboradores necessários para os centros de contacto varia de região para região, dependendo do número de vacinas distribuídas, requisitos de língua, número de doses tomadas, etc. Tais polos, desde a sua fundação, foram dimensionados em função da procura e o número de colaboradores, pensados, portanto, na proporção do volume de vacinas administradas.

II - Redução da vacinação e concomitante redução da procura pelos centros de contacto

Chegados a março de 2022, verifica-se um abrandamento acentuado nas medidas de combate a Covid-19, em particular, na administração das vacinas. Segundos dados avançados pelo Our World in Data, as campanhas de vacinação contra a Covid-19 começaram entre o final de 2020 e o início de 2021. E a medida diária de aplicação de doses das vacinas em todo o mundo caiu em outubro de 2021, quando comparada ao pico registado em junho do mesmo ano.

Gráfico que consta do processo remetido à CITE, com a indicação de “Figura 2 - Total de doses administradas por todo o mundo” para o qual se remete.

Corroborando estes valores, a vacina contra a Covid-19 já foi administrada a 95% da população portuguesa, tendo-se verificado uma elevada redução dos utentes elegíveis para vacinação, bem como muitos centros de vacinação reduzido o seu horário de funcionamento ou, até mesmo, encerrado (note-se que, em Portugal, desde 1 de março de 2022 os centros de vacinação contra a Covid-19 diminuíram de 192 para 139, num processo que prevê a transição da vacinação para os centros de saúde). Em linha com o referido, quer Portugal quer outros países cujas populações são utilizadores frequentes dos centros de contacto cessaram a compra da ..., o que, ademais, se justifica pelo número de vacinas tomadas.

Novamente, segundo dados fornecidos pelo European Center for Disease Prevention and Control, na primeira semana de 2021 (semana 01) apenas 30 doses da ... tinham sido distribuídas no espaço UE/EEE; ao passo que na vigésima quinta semana de 2021 (semana 25), 8,179,084 milhões de doses já tinham sido distribuídas no espaço UE/EEE; enquanto na última semana de 2021 (semana 51) 18,854,883 milhões de doses desta mesma vacina já tinham sido distribuídas no espaço UE/EEE.

Gráfico que consta do processo remetido à CITE, com a indicação de “Figura 3 - Numero cumulativo de doses distribuidas por produto (...)” para o qual se remete.

Notamos também que por toda a Europa os governos têm elegido outras marcas de vacinas para responder às necessidades de reforço da vacinação da sua população.

Exemplificativo do que se indica, e utilizando o exemplo Português, pessoas com esquema vacinal primário com Covid-19 Vaccine ... a dose de reforço deverá ser feita com as vacinas ... ou ... É possível, portanto, assinalar uma correlação entre a quebra no número de doses distribuídas da ... e o volume de contactos nos centros ... e Assim, para conferir uma ordem de grandeza no que tal redução representa para a atividade da ..., de 2000 chamadas no ano 2021, verifica-se aos dias de hoje uma redução de 50% no volume de chamadas.

Efetivamente, acompanhando este novo paradigma, a ... tem assistido a um progressivo, praticamente inexistente, nível de ocupação pelos trabalhadores afetos aos projetos ... e ..., designadamente em virtude de algumas línguas terem sido descontinuadas pelo próprio cliente ..., bem como a uma redução do número de horas disponibilizados para as linguagens mantidas em vigor, face a todo o expendido. Apesar dos esforços desenvolvidos pela ... no sentido de encontrar alternativas de emprego para os trabalhadores impactados por esta decisão do cliente ..., a verdade é que em consequência da especialização do tipo de assistência prestada, o leque de skills da equipa alocada à área da saúde é reduzido - ou mais limitado - o que torna a possibilidade da sua adaptação a outros projetos bastante mais complicada.

Resulta assim do exposto que muitos dos postos de trabalho afetos às funções acima descritas integrados nas equipas que prestam suporte a laboratórios, médicos, enfermeiros e para as próprias pessoas que levavam a vacina, e esclareciam as pessoas caso tivessem sintomas, ou dúvidas dos médicos/enfermeiros em como administrar a vacina, a quantidade de ml., entre outros se mostram impactados por esta mudança de paradigma.

Em suma, na sequência da redução da procura e do substrato do contrato estabelecido com a ..., a ... vê-se na presente data forçada a eliminar alguns postos de trabalho, entre os quais se inclui o seu, porquanto não se justifica a manutenção de um posto de trabalho que, por força da redução contratual acima explicada, se encontrará desprovido de conteúdo funcional suscetível de permitir a sua afetação à atividade desenvolvida pela

Deste modo, entende a ... ser necessário adaptar o seu modelo organizativo e estrutural às exigências e necessidades que decorrerão da redução da atividade gerada pelo contrato de prestação de serviços estabelecido com o cliente ..., nos moldes que já antes se cuidou referir especificadamente.

Esta adaptação consistirá na eliminação de vários postos de trabalho da equipa ... afetos aos projetos ... e ..., no número de 23 (vinte e três) colaboradores, de entre os quais V. Exa., na medida em que, com exceção desse cliente, a atividade de prestação de serviços de saúde (com o detalhe acima mencionado) não é desenvolvida para qualquer outro cliente da Trata-se de um conjunto de serviços

muito específicos, sem relação de acessoriedade ou conexão mínima com os demais desenvolvidos pela ... e, conseqüentemente, que não permitem outra solução que não a da eliminação dos postos de trabalho.

Neste contexto, torna-se insustentável, de um ponto de vista económico e financeiro, a manutenção dos postos de trabalho afetos a esta atividade, os quais se tornam redundantes por força da decisão do cliente ..., o que motiva a ..., por inexistência de alternativa, a promover a cessação de 23 (vinte e três) contratos de trabalho atualmente afetos à mesma.

Conseqüentemente, não havendo na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a posição e com as qualificações dos trabalhadores abrangidos por esta medida, que possa, em termos concretos, ser ocupado pelos mesmos, a fim de permitir a realocação e manutenção na empresa (nem se prevê a curto/médio prazo que venha a existir), afigura-se essencial e premente a ... proceder à eliminação dos postos de trabalho ora selecionados.

Pelo que, atento o exposto, se revela totalmente inviável manter o posto de trabalho atualmente ocupado por V. Exa., afigurando-se necessário, por motivos essencialmente estruturais e de mercado assinalados, extinguir o mesmo, e conseqüentemente proceder à cessação do respetivo contrato de trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 359.º do Código do Trabalho.

3. Conclusão

A intenção de proceder ao despedimento coletivo de 23 (vinte e três) trabalhadores resulta essencialmente de forma direta de dois motivos distintos e autónomos, ainda que diretamente relacionados: por um lado, atenta a mudança do panorama global associado a pandemia doença Covid-19 e da procura pelos centros de contacto; e por outro lado face às decisões de redução do trabalho associado à execução da prestação de serviços de assistência remota celebrado com a ... (nos termos que acima mais se tratou de detalhar).

A decisão de redução de posto de trabalho que se encontra afeta à prestação destes serviços e que, até aqui, se encontrava exclusivamente afeta ao cliente ..., assume assim um papel relevante para a manutenção da sustentabilidade económica da ..., porquanto não existem alternativas que permitam alocar os trabalhadores a outros postos de trabalho, nem perspectivas de continuidade da atividade na

Assim, a opção pelo despedimento coletivo é a única disponível e estritamente indispensável a assegurar o equilíbrio económico-financeiro da empresa, cuja motivação antecede."

ANEXO II

Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa

(Art. 360.º n.º 2 alínea b) do Código do Trabalho)

Quadro que consta do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

ANEXO III

**Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir
(Artigo 360.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho)**

A cessação dos contratos de trabalho a abranger pelo presente despedimento coletivo está diretamente relacionada com a necessidade de reestruturação interna da ..., atento os motivos e fundamentos invocados no **Anexo I**.

Mais precisamente, os critérios de seleção dos postos de trabalho a extinguir encontram-se diretamente relacionados com a decisão tomada pelo cliente ..., no contexto dos projetos ... e ... - e face à mudança de paradigma assinalada - de dar descontinuidade a algumas das linguagens suportadas pelo centro de contacto e de reduzir o número de horas disponíveis para as linguagens que se irão manter. Assim, e face à paulatina erosão da prestação de serviços contratualizada, serão incluídos os trabalhadores afetos ao projeto ... e ..., pela ordem de critérios que passamos a descrever:

Critério da linguagem

Em virtude da redução acentuada da procura dos centros de contacto, a ... tomou a decisão de i) descontinuar as linhas afetas às seguintes linguagens: Norueguês, Sueco, Croata, Esloveno, Dinamarquês, Farsi e Russo; ii) reduzir de forma global o número de horas disponibilizadas para as restantes linguagens suportadas pelos centros de contacto.

Com a referida desafetação muitos dos postos de trabalho criados para responder às necessidades específicas de cada linguagem perdem o seu propósito original revelando-se, agora, redundantes.

Critério do desempenho

Em algumas situações, a redução do número de horas atribuídas a cada linguagem afeta mais do que um posto de trabalho de conteúdo funcional idênticos. Nessa medida coube à empresa encontrar um critério para determinar os postos de trabalho cuja extinção revela ser uma inevitabilidade.

Assim foi decidido aplicar um critério assente no **desempenho dos trabalhadores** com base na avaliação de performance conduzida, devendo cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores que registam pior desempenho. O exercício de avaliação de desempenho que serviu de base para a seleção dos trabalhadores a despedir e assente no método de avaliação interna denominado *Scorecard*.

Assenta a escolha deste critério no pressuposto de que os trabalhadores que têm apresentado melhores resultados avaliativos no ultimo ano são os que efetivamente têm apresentado um maior grau de dedicação, empenho e esforço e maior capacidade de especialização e adaptação a novas realidades e/ou técnicas.

Critério financeiro e de antiguidade

Em caso de trabalhadores com avaliações equivalentes, serão aplicados dois critérios: um critério financeiro, aplicável aos postos de trabalhos que importem uma maior onerosidade para a empresa; e um critério de antiguidade, aplicável de forma residual aos demais postos de trabalho.

Assim, no caso dos trabalhadores que ocupem posições superiores, designadamente de supervisão, o critério a aplicar será o da maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa.

Ao passo que para a generalidade dos trabalhadores será aplicado um critério de antiguidade, devendo cessar o contrato de trabalho com menor antiguidade de entre esse grupo.

Assim, os critérios que estiveram por base na decisão de despedimento destes 23 (vinte e três) trabalhadores, são, essencialmente, objetivos. Deste modo, constata-se não estarmos perante nenhum critério de cariz discriminatório, mas puramente objetivo e umbilicalmente ligado às próprias razões em que o presente procedimento assenta.

ANEXO IV

***Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas
(Artigo 360.º n.º 2 alínea d) do Código do Trabalho)***

O presente despedimento coletivo abrange 23 (vinte e três) trabalhadores que se repartem conforme tabela infra.

<i>Categoria Profissional</i>	<i>N.º trabalhadores</i>
...	1
...	6
...	5
...	2
...	1
...	1
...	1
...	1
...	1
...	3
<i>Supervisor</i>	1

1.5. Por carta datada de 14.03.2022 foi efetuada a comunicação à DGERT, para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

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

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

1.8. Foram indicados quais os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir.

1.9. Em 07.04.2022 foi efetuada uma reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

(...)

Aos sete dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, pelas quinze horas, teve lugar a primeira reunião entre a ... e a Comissão Representativa de Trabalhadores, constituída no âmbito do procedimento de Despedimento Coletivo ÇDC’), iniciado a dez de março de dois mil e vinte e dois, estando presente:

- As Senhoras ... e ..., em representação da ...;*
- Os Senhores Drs. ... e ..., Advogados, peritos da ...;*
- O Senhor Dr. ..., Advogado, perito auxiliar da Comissão Representativa de Trabalhadores (“CRT”);*
- As Trabalhadoras ... e ..., na qualidade de membros da Comissão Representativa de Trabalhadores (“CRT”);*
- O Senhor Dr. ..., da Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho (“DGERT”).*

... deu início à sessão, começando por agradecer a presença de todos. De seguida, indicou que a reunião consubstanciava uma fase preliminar de informações e negociações. Explicou que a fase de informações consiste na prestação de quaisquer informações que os representantes entendam ser relevantes; e que a de negociações passa por tentar encontrar uma solução alternativa que permita condicionar de uma forma mais favorável aos trabalhadores o desfecho do despedimento. Terminou passando a palavra ao representante da DGERT, o Senhor Dr.

O Senhor Dr. ... começou por indicar que não iria dirigir os trabalhos, competindo-lhe apenas acompanhar aquilo que é a nível processual e substantivo o processo de despedimento coletivo. Explicou que a sua presença servia também um propósito de auxiliar os trabalhadores e a empresa no sentido de alcançar um consenso, um acordo naquilo que for possível coadjuvar as partes: alternativas ao despedimento, pedidos de informações, etc. Perguntou também se existia algum trabalhador

protegido nos termos do art.º 63.º do Código do Trabalho, tendo nesta sequência sido indicado pelos representantes dos trabalhadores que pelo menos duas trabalhadoras estariam em licença de maternidade. Os representantes da ... indicaram que apenas tinha conhecimento de um caso, matéria que iriam confirmar.

Interveio neste momento o Senhor Dr. ... referindo que alguns dos seus constituintes estariam interessados em fazer cessar o contrato de forma antecipada; ao passo que outros estariam interessados em continuar na empresa, em regime de trabalho a tempo parcial ou noutras funções. De seguida, o Senhor Dr. ... apresentou uma tabela com as várias propostas e condições respeitantes a cada um dos trabalhadores, a qual foi recebida pelos peritos da empresa.

A este passo interveio ... o qual indicou que seriam bem-vindas as propostas dos trabalhadores e que a empresa tudo iria fazer para responder aos seus pedidos. Referiu que um ponto importante seria avaliar a questão das quotas junto da Segurança Social. Já no que tocava à requalificação profissional, referiu que, sem prejuízo de uma análise a ser feita pela empresa, em princípio, não existiriam alternativas a esse nível. O foco seria o de criar condições para uma saída mais satisfatória de um ponto de vista económico.

A este passo, indicou o Senhor Dr. ... que os documentos recebidos pelos trabalhadores, designadamente a comunicação preliminar de despedimento, não eram claros no tipo de avaliação carreada pela empresa ou de que maneira tal avaliação foi decisiva no presente procedimento. Mais indicou que não foram evidenciados os critérios que foram utilizados nesta base. Em jeito de resposta, interveio ... que indicou que se trata de um critério objetivo, tendo sido selecionados os trabalhadores com avaliações menos positivas. Mais referiu que, apesar da avaliação ter sempre uma componente mais ou menos subjetiva, no caso em concreto o sistema de avaliação existente segue um procedimento formal com regras e passos obrigatórios, estando a empresa disponível para juntar toda a informação disponível sobre essa matéria.

A este passo interveio a Trabalhadora ... a qual referiu que a sua avaliação não começou a ser feita desde o início do contrato. Referiu que a mesma começou a trabalhar em janeiro e que todos os meses os parâmetros variavam - inclusive em dezembro os parâmetros alteraram a meio do mês.

A perceção da Trabalhadora era a de que a avaliação não seria global. Mais indicou que o que teria sido transmitido pela empresa é que as avaliações eram intra equipas e serviam de parâmetros dentro da equipa para estimular e tornar o trabalho mais produtivo.

Indicou ..., a este passo, que as considerações da trabalhadora iriam ser valoradas e que a empresa se comprometia a divulgar toda a informação pertinente respeitante aos procedimentos de avaliação existentes na empresa.

A este passo a Trabalhadora referiu que nunca foram chamados a avaliar um chefe de equipa ou um supervisor. A avaliação era sempre de cima para baixo. Mais indicou que existia um bom clima e uma boa relação com o chefe de equipa.

Neste momento, interveio o Senhor Dr. ... o qual questionou se os trabalhadores tinham, a priori, conhecimento dos parâmetros da avaliação e que esta poderia ser utilizada para efeitos de um

despedimento. Respondeu a Trabalhadora ... que confirmou que não. De seguida, dirigindo-se a ... questionou qual seria o rácio temporal utilizado para efeitos da avaliação carreada.

A este passo ... referiu que os processos de avaliação são processos típicos neste tipo de negócio de ..., sendo a monitorização dos trabalhadores uma constante. É normal e expectável que os padrões de avaliação se alterem na medida das necessidades que a empresa atravessa em cada período de tempo. A este respeito salientou que quando se fala de um período de avaliação anual é normal que os parâmetros de avaliação sejam mais estanques; o mesmo já não acontecendo quando estejam em causa períodos mensais. A jeito conclusivo indicou ainda que a utilização das avaliações no contexto de um despedimento mostra ser um critério que, por si só, já resulta da lei (desde logo em sede de extinções de posto de trabalho) e que não seria normal avaliações acompanhadas de notas de que as mesmas poderiam ser utilizadas em processos de despedimento futuros.

Interveio neste momento a trabalhadora ... que começou por indicar que a sua realidade era algo distinta da apresentada pela sua colega, a Trabalhadora ..., pelo facto de estar sujeita a uma avaliação de qualidade e que trabalhavam sempre para ter os KPIs mais altos possíveis. Mais indicou que não tinha consciência de que existia uma avaliação mensal feita a cada uma das pessoas (através dos denominados scores cards), nem que a sua avaliação poderia ser utilizada neste contexto.

Por fim, referiu que para ela não teria ficado claro porque foi ela escolhida em preterição de outros colegas.

Neste momento, interveio a representante da empresa, a Senhora ..., que referiu que as formas de mensuração eram distintas porque se tratavam de duas equipas diferentes. Mais referiu que quando os trabalhadores começam a exercer a sua atividade para a empresa, não são logo sujeitos a avaliação - o que seria desequilibrado, desde logo por os mesmos ainda se encontrarem em período experimental. É por essa razão (e só essa) que, tal como aconteceu com a trabalhadora ..., é normal que só comecem a ser avaliados mais tarde.

A este passo, a trabalhadora ... acrescentou que o projeto das vacinas pertencia à ..., sendo que a ... teria indicado aos trabalhadores que outros projetos relativos a outros medicamentos se seguiriam. Salientou a este título que todos os trabalhadores tinham a expectativa de, no futuro, continuar a prestar os seus serviços relativamente a outros medicamentos da A este passo, o Senhor Dr. ..., questionou a trabalhadora se o que estava a dizer era uma sua expectativa ou se, no dia-a-dia, desenvolvia tais funções. A trabalhadora ... respondeu que, naquele momento, as suas tarefas diziam respeito à vacina da ..., tendo aliás sido essa a formação recebida. Referiu também, contudo, que quer no “job offer”, quer no contrato de trabalho emitidos pela empresa se utiliza a expressão “produtos da ...”, não se circunscrevendo à questão das vacinas.

Interveio ... que começou por salientar que as funções da trabalhadora estavam estritamente ligadas ao projeto das vacinas ..., contrariamente ao que a mesma referia.

Adicionalmente, referiu que tudo mais representavam expectativas, válidas, que infelizmente não se chegaram a materializar. A este título, referiu ainda que seria feito chegar aos trabalhadores todo o contexto contratual que serviu de base ao contrato sob discussão, sendo muito importante,

naturalmente, atender àquelas que são as atividades do dia-a-dia e que, no futuro, não vão continuar a existir.

Interveio a trabalhadora ... para confirmar que na primeira entrevista que tiveram foi dito aos trabalhadores que o projeto teria uma duração determinada no tempo, mas que subseqüentemente os trabalhadores seriam integrados noutros projetos da empresa. A este respeito, respondeu ... para salientar que essa seria, naturalmente, também a expectativa da empresa, num futuro que, no entanto, acabou por não se materializar. Desde o início ficou muito claro que havia uma adesão a este projeto e que a lógica seria temporal, convicção criada de forma acertada, mas que, infelizmente, não foi possível sustentar até ao final. A trabalhadora ... referiu também que a integração não seria necessariamente num projeto da ..., mas o tema foi colocado de forma mais abrangente.

Interveio também a trabalhadora ... para referir que foi criada uma expectativa por parte da empresa, um investimento por parte da empresa na formação dos trabalhadores e na sua experiência.

Indicou que custa compreender como a avaliação tem uma importância tão preponderante no presente despedimento.

Neste contexto, ... referiu que se trata de uma situação negativa para todas as partes envolvidas, já que era também expectativa da ... que o projeto da ... se pudesse manter, ou desenvolver. Infelizmente, essa não é a realidade e a empresa vê-se forçada a reagir através da implementação deste processo. O facto de a empresa ser levada a seguir este procedimento não deverá sugerir uma menor sensibilidade por parte da mesma relativamente às pessoas nele incluídas - consciente que está da importância do bom desempenho destes colaboradores para o sucesso do projeto e da qualidade e competência evidenciada pelos mesmos como trabalhadores da

Mais indicou que o fundamento do despedimento é um fundamento objetivo e que o presente processo não deverá ser visto como um ato de insensibilidade por parte da empresa. Por fim, terminou referindo que a empresa reunirá os melhores esforços de fazer chegar toda a informação solicitada aos trabalhadores, quanto aos temas das avaliações; quanto aos temas dos contratos; e outros que sejam peticionados. Mais acrescentou a Sra. ... que não existe em Portugal outro projeto que envolva profissionais de saúde, pelo que se revela a inexistência de qualquer outro projeto em que os trabalhadores em causa pudessem ser envolvidos.

De seguida, pelo Senhor Dr. ... foi lançado o convite dirigido à empresa no sentido de tentar procurar alternativas de emprego para os trabalhadores envolvidos, mormente, para os que expressaram a sua vontade em continuar na empresa. Convidou também os trabalhadores presentes para que os mesmos não pessoalizem ou personalizem o procedimento de despedimento pois o mesmo também é difícil, para as suas colegas que se encontram a representar a empresa nesta situação delicada. De seguida, por todos foi tentado definir um período para a entrega da informação e para a sua análise, tendo ficado indicada a semana de 11 a 15. Pelo Senhor Dr. ... ainda referido que seria importante que os trabalhadores tivessem espaço agora para analisar as informações antes de avançar para a negociação.

Referiu o Senhor Dr. ... que seria importante que a empresa realizasse um levantamento dos postos de trabalho disponíveis, independentemente da sua compatibilidade com os postos de trabalho dos colaboradores abrangidos pelo despedimento coletivo, o que a empresa aceitou.

Por último, referiu ... que a ... estaria disponível para oferecer uma compensação superior ao previsto na lei, mas que desde já se antecipava a necessidade de respeito por um princípio de tratamento igualitário entre todos os trabalhadores.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a negociação, tendo sido agendada nova data para continuação das negociações para o seguinte dia vinte de abril, quarta-feira, pelas 15h30 (quinze horas e trinta minutos).

(...)

1.10. Em 20.04.2022 foi efetuada segunda reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

(...)

Aos vinte dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, pelas quinze horas e trinta minutos, teve lugar a segunda reunião entre a ... e a Comissão Representativa de Trabalhadores, constituída no âmbito do procedimento de Despedimento Coletivo (“DC”), iniciado a dez de março de dois mil e vinte e dois, estando presente:

- As Senhoras ... e ..., em representação da ...;*
- Os Senhores ... e ..., Advogados, peritos da ...;*
- O Senhor ..., Advogado, perito auxiliar da Comissão Representativa de Trabalhadores (“CRT”);*
- As Trabalhadoras ..., ... e ... na qualidade de membros da Comissão Representativa de Trabalhadores (“CRT”);*
- O Senhor ..., da Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho (“DGERT”).*

... deu início à sessão e começou por apresentar a trabalhadora ... e informar ..., representante da DGERT, da sua presença. De seguida, dirigindo-se a todos, perguntou se alguém teria algum comentário sobre toda a informação veiculada pela empresa.

A este título pronunciou-se ... que começou por agradecer o envio das informações.

Começou por perguntar se foi confirmado a existência de duas trabalhadoras em licença de maternidade - o que foi confirmado pelas representantes da empresa. Na sua apreciação, mencionou a não abertura da empresa relativamente á possibilidade de reajustamento dos horários dos trabalhadores; e que as três propostas alternativas apresentadas pela empresa não obtiveram, até à altura, qualquer recetividade por parte dos trabalhadores. De seguida, sobre a avaliação de desempenho dos trabalhadores, referiu que houve muitos trabalhadores que manifestaram reservas sobre a avaliação que foi feita, quer quanto à forma da avaliação, quer quanto à falta do conhecimento prévio e, em especial, que as mesmas pudessem ser usadas para a escolha de trabalhadores em caso de despedimento. Por fim, mais indicou que aguardava uma proposta concreta por parte da empresa para a revogação do contrato de trabalho, através do pagamento dos créditos laborais devidos e de uma compensação superior à determinada por lei.

Intervenção ... que agradeceu a exposição por parte de

A este passo interveio a trabalhadora ... que referiu que os trabalhadores não conheciam os critérios de avaliação utilizados pela empresa. No que toca ao seu grupo de trabalho, a trabalhadora referiu desconhecer a existência de uma avaliação mensal. Mais referiu que existiam aspetos que resultavam contraditórios, entendimento que era perfilhado por mais do que um trabalhador envolvido.

Intervenção ... em relação às alternativas existentes: as alternativas existentes, referiu, estão em linha com o que se mencionou na primeira reunião - as condições retributivas que estão associadas ao projeto atual (trabalhadores especialmente qualificados), não são as mesmas de outros projetos existentes na ... A disponibilidade implica não só transferência de funções, mas também outras mudanças quanto ao local de trabalho e às contrapartidas da prestação de trabalho. Não obstante, a empresa preferiu comunicar tais disponibilidades ainda assim.

Relativamente à questão dos critérios: referiu ... que no contexto de um despedimento coletivo a empresa tem mais liberdade na eleição dos critérios que presidem a escolha dos trabalhadores a despedir. Referiu que importava recordar que a avaliação foi um dos vários critérios utilizados para efeitos desta seleção. Indicou que as avaliações efetivamente existiam, mas admitiu que os trabalhadores não tenham sido informados da possibilidade das avaliações serem utilizadas neste contexto no momento em que foram avaliados. Ainda assim, trata-se de um critério objetivo que se encontra previsto na lei e do qual a empresa poderia lançar mão neste contexto. Por fim referiu que as avaliações são globalmente boas, mas existem diferenças que não podem deixar de ser consideradas pela empresa - sob pena de pôr em causa a objetividade dos critérios utilizados.

Relativamente à questão da revogação do contrato de trabalho. Indicou ... que os acordos de revogação pressupõem a existência de quotas perante a Segurança Social (muitas vezes alvo de discussão com tal entidade), o que pode impedir que esta seja uma solução, viável para todos. A solução proposta pela empresa seria a de continuar o processo de despedimento e acordar nas condições financeiras associadas a esta decisão unilateral da empresa - os trabalhadores acedendo a esta compensação aceitariam não discutir a validade do despedimento. Referiu ainda que a empresa se comprometeria a manter os mesmos termos da compensação, mesmo nos casos em que os trabalhadores tenham interesse em sair antes - o que podem fazer durante os avisos prévios.

A este passo, interveio ... para alertar para o facto de que se um trabalhador decidir cessar o contrato antes do final do aviso prévio, naturalmente, perderia direito ao pagamento do salário. A este passo, ... referiu que se o trabalhador decidir cessar o contrato durante o aviso prévio, em princípio receberá a compensação acordada, mas naturalmente não receberá o salário que receberia até final - dado que o contrato termina antes.

Neste momento, interveio ... assinalando a questão do lapso temporal. Um acordo de revogação apresenta uma vantagem para os trabalhadores que já têm oferta de emprego. Para efeitos de confirmação, perguntou se a intenção da empresa seria a de levar o processo de despedimento até ao fim e se a empresa estaria disponível para pagar uma compensação de valor superior.

Neste contexto, ... confirmou que a empresa estaria disponível para atribuir uma compensação por despedimento correspondente a um mês de salário, ilíquido, por cada ano de antiguidade para todos

os trabalhadores que aceitarem o despedimento. Interveio ... para referir que a empresa não quer de maneira alguma que os trabalhadores percam oportunidades de emprego, uma vez que a empresa não tem trabalho para oferecer.

Mais indicou ..., em resposta a uma questão de ..., que caso os trabalhadores denunciem os contratos logo após a decisão de despedimento e já na pendência do aviso prévio, a empresa se compromete a quantificar o valor da compensação num montante globalmente equivalente àquele que corresponderia ao valor da compensação ora acordada, acrescido dos montantes que seriam auferidos pelos trabalhadores até final dos respetivos avisos prévios. No entanto, esta hipótese está condicionada à denúncia dos contratos de trabalho logo após a decisão de despedimento (quanto aos trabalhadores que decidam aceitar o despedimento).

Indicou ... que tal realidade seria vantajosa na situação de trabalhadores que já tivessem propostas de trabalho.

Acrescentou ... para referir que haverá trabalhadores que irão aceitar e outros que não. Indicou que a aceitação da compensação inibe o trabalhador de impugnar o despedimento. A este título perguntou se a empresa se mostra disponível para pagar a compensação majorada aos que aceitem, mesmo que existam trabalhadores que não aceitem.

A este título ... declarou que sim, que a empresa pagaria a compensação majorada aos que aceitem o despedimento e o mínimo legal a quem não aceitar.

Interveio ... para referir que embora exista comissão representativa de trabalhadores esta é uma negociação coletiva atípica, pelo que, qualquer acordo, necessita sempre da aceitação individual de cada trabalhador.

Neste momento, ... sugeriu que fosse feita uma interrupção para que os trabalhadores pudessem discutir os termos que estavam a ser tratados.

Interveio ... para referir que o trabalho estava feito e que agora cabia reportar a informação aos demais trabalhadores.

Sugeriu ... que fosse fechada esta fase do despedimento coletivo e que a empresa ficaria a aguardar o feedback, durante a próxima semana.

A este passo interveio ... que questionou se no caso de surgir nova oportunidade na empresa, esta teria interesse em estabelecer um pacto de preferência com estes trabalhadores. Referiu que tal indicação tem uma lógica face ao transmitido nas informações enviadas pela empresa relativamente aos projetos alternativos.

Respondeu ... que os trabalhadores não estão a ser eliminados por performance.

Referiu que no caso de existirem novos projetos na empresa, a política é contactar primeiros os trabalhadores que saíram em virtude do termino de um dado projeto (tal processo é designado de Skill Matrix). Referiu ainda que não seria a primeira vez que tal acontece.

Reforçou ... que tal situação aconteceria de qualquer maneira em virtude da natureza da própria empresa. Todos os presentes mostraram recetividade nessa ideia.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a fase de informações e negociações.

(...)"

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. 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

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).

seu Anexo: “*que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres*”, e que, “*há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*”.

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

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

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

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

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

2.7. 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.

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).

2.9. 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.”

2.10. Em conformidade 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.

2.11. 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 (...).”

2.12. 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.

(...)”.

2.13. 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.

2.14. 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.

2.15. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e trabalhador no gozo de licença parental, 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.

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

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

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

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”², 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 sindicarem 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

² Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

“ (...) ... 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 CT³ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

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

2.17. 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.

³ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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

III – Análise

3.1. No caso em análise, a entidade empregadora dedica a sua atividade à prestação de serviços de apoio e suporte técnico, ..., através de ... criados para o efeito em sectores distintos como áreas da tecnologia e da saúde.

3.2. Atualmente, a entidade empregadora conta com um total de 100 trabalhadores/as, afetos a diferentes projetos, entre os quais se encontra o projeto ... e o projeto ..., resultado da relação de prestação de serviços mantida com a ... desde dezembro de 2020 até ao presente.

3.3. Com o decorrer das medidas de combate à pandemia Covid-19, a propagação do vírus SARS-CoV-2 e a vacinação das populações, de forma progressiva, os motivos que serviram de base à celebração de tal contrato tem vindo a esvaziar-se e conseqüentemente tem havido, por outro lado, um gradual esvaziamento do conteúdo funcional dos postos de trabalho afetos pela ... e aos projetos ..., bem como ao projeto

3.4. Por esse motivo, foi determinado pela ... uma gradual redução da atividade contratada, encontrando-se a entidade empregadora, forçada a eliminar 23 (vinte e três) postos de trabalho, alocados exclusivamente à prestação de serviços de apoio remota a partir de ..., dedicados à ... contra a covid-19.

3.5. O presente despedimento coletivo é determinado por motivos estruturais e de mercado, na sequência da redução da procura dos centros de contacto ... e ... e conseqüente redução da atividade gerada pelo Contrato que vincula a ... ao exercício de funções de

3.6. No âmbito do contrato celebrado a entidade empregadora ficou responsável por nos diversos idiomas suportados, assegurar o esclarecimento de todas as questões relacionadas quer com a administração da ... (designadamente, por parte de médicos e profissionais de saúde), mas também de responder e registar perguntas relativas a possíveis efeitos adversos

ou sintomas que possam ocorrer em pacientes a quem a vacina foi administrada. Neste quadro, as pessoas que tomaram as vacinas, os prestadores de cuidados de saúde incumbidos de a administrar, e até mesmo os próprios governantes e outras partes interessadas receberam de forma eficiente e eficaz resposta as dúvidas pelas mesmas suscitadas e partilharam informação críticas sobre a sua experiência.

3.7. Atenta a especialização deste ..., porquanto é um centro especializado atenta a informação que trata e que tem de prestar, é composto por profissionais de saúde, todos eles com qualificações e conhecimentos, quer científicos sobre a covid-19, sobre a vacina e também da língua que lhes permite comunicar com as pessoas que os procuram. Assim, face à sua correlação estreita com a ..., o número de colaboradores necessários para os centros de contacto varia de região para região, dependendo do número de vacinas distribuídas, requisitos de língua, número de doses tomadas, etc. Tais polos, desde a sua fundação, foram dimensionados em função da procura e o número de colaboradores, pensados, portanto, na proporção do volume de vacinas administradas.

3.8. Em março do corrente ano, verificou-se o abrandamento das medidas de combate a Covid-19, em particular, na administração das vacinas.

3.9. Na sequência da redução da procura e do substrato do contrato estabelecido com a ..., a entidade empregadora, vê-se forçada a eliminar alguns postos de trabalho, porquanto não se justifica a manutenção de um posto de trabalho que, por força da redução contratual se encontrará desprovido de conteúdo funcional suscetível de permitir a sua afetação à atividade desenvolvida pela entidade empregadora.

3.10. Compulsada a comunicação remetida à Comissão de Trabalhadores da qual constam os anexos referentes aos motivos invocados para o despedimento coletivo, os quadros de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas pelo despedimento, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e o método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, bem como do teor das atas juntas ao processo, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento constam dos documentos supra referidos e as razões invocadas consubstanciam uma realidade que pode justificar uma intenção de despedimento coletivo

quer pela redução da atividade da empresa, quer pela diminuição da sua atividade comercial, quer ainda, pelo desequilíbrio económico-financeiro existente na empresa.

3.11. De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou aos trabalhadores/as os motivos invocados pelo despedimento bem como os critérios utilizados para a seleção dos/as trabalhadores/as incluídos no despedimento.

3.12. Afere-se do processo remetido à CITE que foi decidido aplicar o critério assente no desempenho dos/as trabalhadores/as, com base na avaliação de performance conduzida, cessando os contratos de trabalho dos/as trabalhadores/as que registaram pior desempenho.

3.13. O critério de avaliação de desempenho que serviu de base para a seleção dos trabalhadores a despedir é assente no método de avaliação interna denominado Scorecard. Assenta a escolha deste critério no pressuposto de que os trabalhadores que têm apresentado melhores resultados avaliativos no último ano são os que efetivamente têm apresentado um maior grau de dedicação, empenho e esforço e maior capacidade de especialização e adaptação a novas realidades e/ou técnicas.

3.14. Define ainda a entidade empregadora que no caso de trabalhadores/as com avaliações de desempenho semelhantes serão aplicados dois critérios: o critério financeiro - aplicável aos postos de trabalho que acarretem uma maior onerosidade para a empresa e um critério de antiguidade - aplicável de forma residual aos demais postos de trabalho.

3.15. A entidade empregadora decidiu que os/as trabalhadores/as que ocupem cargos superiores, nomeadamente cargos de supervisão, o critério a aplicar será o da maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do/a trabalhador/a para a empresa e para a universalidade dos/as restantes trabalhadores/as será aplicado um critério de antiguidade, devendo cessar o contrato de trabalho com menor antiguidade de entre esse grupo.

3.16. Entende a entidade empregadora que os critérios adotados e que tiveram por base a decisão de despedimento dos/as 23 trabalhadores/as são critérios objetivos e não discriminatórios.

3.17. A trabalhadora ..., detém a categoria profissional de *Senior* ... e faz parte integrante do departamento Confrontado o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais

da empresa com o quadro de indicação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, afere-se que todas os/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional foram incluídas no despedimento coletivo. Contudo, tendo por base a informação sobre o critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento – avaliação de desempenho, suscitam-se dúvidas sobre qual foi efetivamente o critério aplicado porquanto, aferindo-se do quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa que todas as trabalhadoras com a mesma categoria profissional foram incluídas no procedimento de despedimento, relativamente a quem é que esta trabalhadora foi comparada em termos de avaliação de desempenho. Ou seja, a aplicação do critério implica uma comparabilidade relativamente a outros/as trabalhadores/as de forma a selecionar aqueles que serão incluídos no despedimento coletivo, o que no caso em concreto não se verifica, porquanto, todas as trabalhadoras com a mesma categoria profissional foram incluídas no despedimento, motivo pelo qual suscitam-se dúvidas sobre o critério efetivamente aplicado e relativamente a quem é que a trabalhadora foi comparada, uma vez que, face ao critério adotado – avaliação de desempenho, não há trabalhadores/as para comparar, tal procedimento contrasta com o procedimento adotado na seleção dos/as restantes trabalhadores/as incluídos no presente despedimento coletivo, não se conseguindo, desta forma, aferir onexo causal entre os motivos invocados e o despedimento.

3.18. A trabalhadora ..., detém a categoria profissional de ... e faz parte integrante do departamento

Quando confrontado o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa com o quadro de indicação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, afere-se a existência de 10 trabalhadores/as com a mesma categoria profissional e no mesmo departamento, tendo sido incluído no despedimento apenas 6 (seis) trabalhadores/as.

Analisados os documentos juntos pela entidade empregadora, nomeadamente o quadro discriminado por setores organizacionais, o quadro de indicação dos trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento com a indicação das categorias profissionais afere-se que a trabalhadora especialmente protegida, foi integrada no despedimento, cujo critério de seleção é a avaliação de desempenho, contudo, da análise dos documentos remetidos à CITE não se encontra suficientemente demonstrado a verificação da necessária objetividade que deve caracterizar a escolha da trabalhadora a incluir no despedimento.

3.19. A trabalhadora ..., detém a categoria profissional de ... e faz parte integrante do departamento Confrontado o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais

da empresa com o quadro de indicação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, afere-se a existência de 6 trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da trabalhadora especialmente protegida e no mesmo departamento, tendo sido incluído no despedimento 2 (dois) trabalhadores/as.

Analisados os documentos juntos pela entidade empregadora, nomeadamente o quadro discriminado por setores organizacionais, o quadro de indicação dos trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento com a indicação das categorias profissionais, afere-se que a trabalhadora especialmente protegida que foi integrada no despedimento, cujo critério de seleção é a avaliação de desempenho, contudo, da análise dos documentos remetidos à CITE, afigura-se que não se encontra suficientemente demonstrado a verificação da necessária objectividade que deve caracterizar a escolha da trabalhadora a incluir no despedimento.

3.20. Indica a entidade empregadora que o critério adotado servirá para selecionar os trabalhadores que tenham apresentado melhores resultados avaliativos no último ano e serão os que efetivamente tenham *apresentado um maior grau de dedicação, empenho e esforço e maior capacidade de especialização e adaptação a novas realidades e/ou técnicas*, ora, da indicação de tal critério e das suas especificidades não se afigura como é possível quantificar tais resultados. Da análise do processo remetido à CITE afigura-se que a indicação dos critérios aplicados aos/às trabalhadores/as abrangidos pelo despedimento colectivo é tão genérica e abstrata que não permite aferir do nexo de causalidade entre os fundamentos invocados e a escolha das trabalhadoras abrangidas.

3.21. Mais se dirá ainda que, por outro lado, no critério “avaliação de desempenho”, surgem igualmente dúvidas se foram, ou não, tidas em conta as ausências relacionadas com o gozo de direitos ligados com a parentalidade, porquanto, da documentação junta, não é possível aferir tal realidade.

3.22. Efetivamente, não fica demonstrada a correta aplicação do referido critério, nem isso nos é permitido aferir, uma vez que dos documentos constantes no processo, não constam os elementos necessários de forma a confrontar que a avaliação de desempenho das trabalhadoras especialmente protegidas não teve correlação com o absentismo que poderão ter tido no âmbito do gozo de direitos relacionados com a parentalidade, quando comparadas com os/as demais trabalhadores/as comparáveis.

3.23. Ora, muito embora o Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, não estabeleça de forma obrigatória quais os critérios a utilizar, ao contrário do que acontece com o regime da extinção de posto de trabalho, tal não significa que a escolha dos trabalhadores/as a despedir possa ser arbitrária. Aliás, a este propósito, 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”, 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.”

3.24. Como tal, a comunicação prevista no artigo 360º do Código do Trabalho, através da qual o empregador comunica a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo a decisão do seu despedimento individual, deve conter a menção expressa do motivo da

cessação do respetivo contrato, o que deve entender-se como constituindo uma referência quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do/a trabalhador/a visado/a, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele/a o/a atingido/a pelo despedimento coletivo e não qualquer outro/a trabalhador/a.

3.25. Ora, face ao descrito, nestes termos e salvo melhor e douta opinião, não se afigura claro e inequívoco os motivos invocados para o despedimento, nem a escolha nem o resultado da aplicação dos critérios de seleção utilizados pela empresa que justificam a inclusão no despedimento coletivo das trabalhadoras especialmente protegidas, sob pena de tal despedimento, a concretizar-se, indiciar a prática de discriminação em função do exercício dos direitos decorrentes da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera opor-se à inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas ..., ... e ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE MAIO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.