

## **PARECER N.º 357/CITE/2023**

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

**Processo n.º CITE-D/1395/2023**

### **I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada de **13 de março de 2023**, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de cinco trabalhadoras especialmente protegidas, todas incluídas em processo de despedimento coletivo, a saber as trabalhadoras grávidas ..., ... e ..., e as trabalhadoras lactantes ... e ...

**1.2.** No dia **17 de janeiro de 2023**, por carta registada com aviso de receção, a entidade empregadora remeteu às trabalhadoras, supra identificadas, uma comunicação elaborada nos seguintes termos:

“A ..., (doravante designada por ... ou Empregadora), vem nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho (em diante CT), comunicar a V. Exa. a intenção de proceder a um despedimento coletivo, o qual levará à extinção de 49 postos de trabalho, entre eles o de V. Exa.

Consequentemente e no cumprimento do n.º 2 do mesmo artigo 360º do CT, remetemos em anexo à presente comunicação (e que fazem parte integrante desta) os seguintes elementos informativos:

- a) Os motivos para o despedimento coletivo (documento 1);
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais/departamentos/secções da empresa (anexo 1 do documento 1);
- c) Os critérios que levaram à seleção dos trabalhadores a despedir (documento 1);
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas (documento 1 e anexo 13 do documento 1);
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (documento 1);
- f) indicação do método de cálculo de compensação a pagar a cada trabalhador pelo despedimento operado (documento 1).

Atendendo a que inexistente na ... comissão de trabalhadores; comissão intersindical ou comissões sindicais, informamos V.a Exa. que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo dispõem de um prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação, para formar uma comissão representativa da qual conste o máximo de cinco membros, para os representar na fase de consultas do presente processo.

Informamos, ainda, que nesta mesma comunicação de igual teor a esta foi entregue a todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo e constantes do anexo 14 documento 1 ao diante junto e fazendo deste parte integrante.

Caso seja constituída tal comissão representativa, deverá ser dado conhecimento de tal facto para o email: ...

Sendo constituída a referida comissão, desde já se informa que para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 361º do CT, indica-se desde á o dia 02/02/2023 para a realização de reuniões de negociação, pelas 15:00 horas, a ocorrer na sala ..., situada no 1.º piso do edifício principal na sede da ..., sita na Zona Industrial de ...

Pese embora o despedimento coletivo implique a cessação do contrato que v.a Exa. mantém com a ..., a produção de efeitos dessa cessação concretizar-se-á apenas decorrido aviso prévio a iniciar-se com a decisão que lhe vier a ser comunicada.

Mais fica informado que a partir da data de recebimento da presente comunicação, fica dispensado por parte da ... do cumprimento do seu dever de assiduidade. Caso aceite tal dispensa, solicitamos que entregue ao departamento de recursos humanos os equipamentos informáticos e outros bens e instrumentos de trabalho que lhe foram confiados pela ... (...)"

**1.3.** Como consta da comunicação enviada às trabalhadoras, dela faz parte integrante um documento instruído por catorze anexos, e do qual resulta, entre o mais o seguinte:

“Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo:

**A - Do contexto da ...**

1. A Empregadora é uma sociedade comercial que, na prossecução do seu escopo social, se dedica à produção e comercialização de produtos farmacêuticos e componentes naturais para a indústria farmacêutica a partir de plantas naturais, bem como o fabrico, produção e comercialização de produtos farmacêuticos de base e de substâncias ativas farmacêuticas que, pelas suas propriedades farmacológicas, são utilizadas no fabrico de medicamentos;

2. Trata-se de uma empresa da indústria farmacêutica que se encontra inserida num grupo societário multinacional, pioneira global na produção, investigação e desenvolvimento de preparações e substâncias à base da planta canábica para fins medicinais.

3. Do grupo societário fazem parte três empresas que se destinam à produção de ... para fins medicinais: uma em ..., no ..., cuja produção se destina ao mercado do ... e ...; outra em ..., na ..., cuja produção se destina apenas ao governo ... e, a outra e principal, é a ..., em ...

4. A ... exporta para empresas do grupo situadas na ... e ..., sendo que para o restante mercado internacional, a exportação é efetuada de forma direta ao cliente.

**B - Da organização da ...**

5. A ... está dividida por secções e departamentos que se descrevem no seguinte organograma:

(...)

6. A ... conta, atualmente e no total, com 176 trabalhadores - ao diante junta-se Anexo 1 correspondente ao quadro de pessoal atual da empresa.

**C - Da evolução da ...**

7. A atividade da ... perspectivava-se de forte e rápido crescimento, o qual decorria da abertura de diversos mercados potenciais clientes dos artigos medicinais produzidos pela empresa.

8. E é nesse sentido e com a perspetiva de corresponder às expectativas dos clientes e potenciais clientes, que a ... se dotou de recursos materiais e humanos para sustentar a sua produção.

9. Esse forte investimento é espelhado nos resultados finais da empresa em 2019, tendo terminado o ano com um resultado líquido negativo de € 9.604.434,69.

Porém,

10. As previsões e expectativas da ... corresponderam ao esperado e que justificavam o investimento efetuado.

11. Em 2020 e 2021, a ... enfrentou algumas dificuldades na colocação e aceitação do seu produto no mercado, sendo que para além de maior oferta produtora de outros concorrentes no mercado, o nível de procura esteve abaixo das projeções da empresa.

12. Para verificação de tal contexto também contribuiu, de forma determinante, o surgimento da pandemia SARS-COV-2 que acabou por absorver recursos de potenciais clientes, os quais alocaram os seus investimentos noutros bens no lugar dos que são produzidos pela ..., até motivados pela emergência sanitária mundialmente verificada.

Não obstante,

13. A ... foi viabilizando a sua continuidade, apostando no negócio e, adotando diversas medidas de ajustamento, nomeadamente a suspensão da contratação de novos funcionários; a revisão, possível, dos pacotes salariais e suspensão de novos investimentos.

14. Por outro lado, ainda em 2021, logrou a ... acordar uma parceria com um novo cliente que, não só justificaria a manutenção da empresa, como, inclusivamente, se perspetivava que justificasse a contratação de novos colaboradores para os seus quadros.

15. As perspetivas assentes em factos dados por certos, porém, mudaram de forma drástica.

#### **D - Dos concretos motivos para a imperativa reestruturação da ...**

##### **D. 1. Do negócio com a cliente ...**

16. Em 2021 ocorreu uma oportunidade importante de expansão do negócio para a ..., concretamente, com um novo cliente em ... Pois que,

17. A empresa ... (doravante "..."), solicitou fornecimento de flor seca à ..., tendo concretizado as necessidades de fornecimento a efetuar e que ascendiam a 1 (uma) tonelada por mês, como adiante se verá.

18. Na sequência dessa solicitação de fornecimento, em meados de dezembro de 2021, as partes acordaram por escrito um acordo de qualidade relativo ao fornecimento do referido produto. (conforme anexo 2 junto a esta comunicação).

Ora,

19. A 25 de agosto de 2021, a ... fez a primeira encomenda. Concretamente,

20. Encomendou 1163 kg de produto (flor seca), no valor total de € 4.070.500,00 (conforme anexo 3 junto a esta comunicação).

21. Posteriormente, a 02 de janeiro de 2022, a ... fez uma segunda encomenda, de 1407kg de produto, no valor total de €4.376.000,00 (conforme anexo 4 junto a esta comunicação).

22. Para além destas encomendas, a ... perspetivava entregar à ..., a partir de setembro de 2022, cerca de 1 (uma) tonelada por mês de flor seca (conforme anexo 5 junto a esta comunicação).

23. Sendo que se perspetivam vendas para o referido cliente no valor de € 10.378.500,00 (conforme anexo 6 junto a esta comunicação) de flor seca. Ora,

24. Atendendo a que a produção do produto tem de ser iniciada com cerca de seis meses de antecedência da data prevista para a entrega da encomenda, a ... iniciou o seu



processo de produção para a quantidade solicitada pelo cliente em meados de abril de 2022. Continuando,

25. A ... efetuou a produção necessária, na medida em que dispunha já dos recursos - materiais e humanos - para fazer face às solicitações do mercado e deste cliente em particular.

Sucedo que,

26. O cliente ... não honrou o acordo, não cumpriu as encomendas que projetou efetuar e nem tão pouco aceitou receber as encomendas que solicitou à ... Isto é,

27. Relativamente à primeira nota de encomenda - datada de 25 de agosto de 2021 - a ... rejeitou o recebimento de 509 kg's de produto, no valor de € 1.781.500,00,

28. O mesmo aconteceu quanto à segunda encomenda - datada de 02 de janeiro de 2022 - relativamente à qual a ... também rejeitou o recebimento de 170,5 kg's de produto, no valor de € 511.500,00. Mais,

29. A ... não só rejeitou receber a totalidade das encomendas apresentadas e do material produzido pela ..., como não pagou, sequer, essas mesmas encomendas na totalidade. Mais do que isso,

30. A ... não colocou mais nenhuma encomenda à ... Aliás,

31. A última encomenda da ... é de Janeiro de 2022.

32. Sendo que a ... deixou de estabelecer qualquer contacto com a ..., colocar encomendas ou, sequer, pagar as encomendas que já haviam sido produzidas.

Significa isto que,

33. O valor de vendas que inicialmente se perspetivaram aquando do acordo com a ... - que, por si só, constituía o elemento base para viabilizar a empresa nas condições em que estava - não vieram a concretizar-se.

34. De tal modo que a ... teve de rever as receitas estimadas com a produção para aquele cliente. Acontece que,

35. Conforme já se explicou supra, a ... já tinha avançado com a produção do produto para conseguir fazer face às perspetivas de venda para tal cliente,

36. Até porque, conforme já mencionado, a produção do produto tem de ser iniciada com cerca de seis meses de antecedência da data prevista para a entrega da encomenda.

Ora,

37. Com a interrupção das encomendas por parte da ..., e a produção já iniciada, a ... viu drasticamente o seu nível de stock de flor a aumentar,

38. Tendo atualmente um nível de stock para cerca de 8,5 toneladas de flor seca, conforme resulta do inventário a 31/12/2022 (conforme anexo 7 junto a esta comunicação),

39. Cujo escoamento a ... não consegue garantir num futuro próximo, em face das encomendas que tem e que perspetiva vir a ter. Aliás,

40. A ... começa a perder as suas potencialidades a partir dos seis meses após a colheita. Tal significa que,

41. Até julho de 2022 a ... estima perder - porque terá de ser destruído o produto colhido e que se mantém em stock - cerca de 12 milhões de euros em ativo, até porque a produção que está em andamento e que servirá as necessidades de venda, não pode ser parada. Mais,

42. A destruição do material referido (por incineração) importará ainda para a ... um custo nunca inferior a Euros 5.000,00 (cinco mil euros). Por outro lado,

43. Ainda que, por hipótese, fosse possível à ... escoar o produto que tem em stock para o mercado, para além do referido período de 6 meses,

44. O volume atual de stock de folha seca da ... é suficiente para corresponder às encomendas dos próximos 2 (dois) anos. Assim,

45. Para garantir a viabilidade da empresa, a ... vê-se obrigada a parar a produção (ou seja, não iniciar mais plantação), pelo menos, durante 6 (seis) meses. Aliás,

46. Note-se que, de acordo com o balanço de 31 de maio de 2022 e 31 de maio de 2021, no ano de 2021 a ... apresentava um inventário de € 7.341.905,03 e,

47. Já em 2022, apresentou um inventário de € 22.061.938,02 (conforme se pode aferir pelo já referido anexo 7 junto a esta comunicação).

48. O que diz bem do stock acumulado na própria empresa.

Ora,

49. Mesmo na retoma da produção - a ocorrer sempre, no mínimo, após o mês de agosto de 2023 - os recursos humanos afetos à atividade da ... excedem, largamente, as suas necessidades.

50. Na melhor perspetiva, e atendendo às encomendas que a ... detém ao momento e relativas até março do presente ano, estas não excedem, em média, mais de 300 kg de flor por mês (conforme anexo 8 junto a esta comunicação).

51. Tal produção e vendas são insuficientes para fazer face aos encargos da ..., nomeadamente com os colaboradores atualmente pertencentes aos seus quadros.

## **D.2. Outros devedores relevantes**

52. A par da dívida da ... (doravante "..."), a ... tem ainda um outro cliente - no caso, a ... (doravante "...") - que é devedora da quantia de € 1.879.130,00.

Concretamente,

53. Relativamente à fatura n.º ..., no montante de € 1.552.005,00, encontra-se ainda em dívida à data de hoje a quantia de € 1.452.005,00 (conforme anexo 9 junto a esta comunicação),

54. Já quanto à fatura n.º ..., no montante de € 852.125,00, encontra-se ainda em dívida à data de hoje a quantia de € 427.125,00 (conforme anexo 10 junto a esta comunicação).

55. Já quanto à ..., esta deve atualmente à ... a quantia total de € 3.535.250,00,

56. Porquanto, não liquidou a fatura n.º ... (conforme anexo 11 junto a esta comunicação).

57. Assim e no total destes dois clientes, a ... tem por receber a quantia de € 5.414.380,00.

Ora,

58. O não recebimento pela ... de tais valores impacta de forma séria na tesouraria da empresa, mas sobretudo na operação e viabilidade da mesma.

59. Tanto assim é que, no ano de 2021 a ... apresentava um fluxo de caixa das atividades operacionais que rondava os € 3.667.892,44, já em 2022 passou a apresentar apenas um valor de - €821.570,66 (conforme anexo 12 junto a esta comunicação).

Aqui chegados,

60. Perante todo o contexto supra descrito, para garantir a sua viabilidade, a ... é forçada a promover uma reestruturação nas suas várias secções e/ou departamentos, eliminando postos de trabalho das funções afetadas diretamente pela redução da atividade e que importam custos mais avultados com colaboradores.

61. Esta decisão implica o despedimento dos trabalhadores mais onerosos nas respetivas funções das várias secções ou departamentos da empresa onde (i) se verifique o excedente de colaboradores em face da redução da atividade produtiva e (ii) que não prejudiquem a atividade da empresa, como abaixo se exporá.

62. Com esta reestruturação com que pretende viabilizar a continuidade da empresa, a ... prevê uma poupança anual de cerca de \$ 1,6 milhões de dólares (mil e seiscentos milhões de dólares) correspondente a cerca de € 1.478.656,00 (um milhão, quatrocentos e setenta e oito mil, seiscentos e cinquenta e seis euros) decorrente do despedimento coletivo a ocorrer. Mais,

63. A gravidade e emergência da situação é de tal forma premente que (atenta também a redução e suspensão da produção) impõe, para além dos despedimentos a promover, que a ... promova a suspensão de outros contratos de trabalho de outros trabalhadores não abrangidos pelo presente despedimento, medida essa que determinará uma poupança na ordem dos \$ 222.000 (duzentos e vinte e dois mil dólares) correspondente a € 205.163,52 (duzentos e cinco mil, cento e sessenta e três euros e cinquenta e dois cêntimos).

64. Importa ainda referir que nos departamentos onde não ocorrem despedimentos - como por exemplo, recursos humanos; segurança ou contabilidade - tal sucede porque tais equipas já são compostas pelo número mínimo de profissionais necessários para manter a viabilidade da laboração na empresa.

65. O mesmo se refere quanto ao número de funcionários a despedir em cada secção, sendo limitado ao essencial para garantir — com os colaboradores que continuam em funções — o funcionamento da atividade da empresa.

66. São assim, motivos de mercado, mas também estruturais da empresa que fundamentam o presente despedimento coletivo.

Posto isto,

**E - Do critério de seleção dos trabalhadores a despedir:**

67. Tal como referido, para garantir a viabilidade da ..., revela-se imprescindível reestruturar algumas secções e departamentos da empresa, mais relacionados com a efetiva produção e atividade da ... ou com suporte a essa mesma atividade, com efetiva redução dos postos de trabalho.

68. Essa reestruturação dar-se-á nas funções das secções e/ou departamentos cuja redução da atividade produtiva da ... impacta diretamente, pois que, menor produção é sinónimo de menos recursos afetos a tal tarefa. Assim,

69. As funções das secções e departamentos a reestruturar e onde se verifica um excedente de trabalhadores decorrente da redução da atividade da empresa, são:

- a) Secção da garantia de qualidade;
- b) Secção de controlo de qualidade;
- c) Departamento IT (Tecnologias de informação);
- d) Departamento "...";
- e) Secção de sanitation afeto departamento de operações;
- f) Secção de sanitation afeto ao departamento de cultivo;
- g) Departamento de Cultivo;
- h) Secção de Manutenção;
- i) Secção de Logística;
- j) Secção de Fabrico;
- k) Secção de armazém;
- l) Secção de Compras;
- m) Secção de Gestão de Projetos e,
- n) Departamento "Sales Medical";

70. Nas referidas secções ou departamentos referidos, impõe-se a redução de postos de trabalho nas funções afetadas pela redução da atividade pelos motivos já expostos, salvaguardando sempre os postos de trabalho mínimos para a continuação da atividade da empresa.

Assim,

71. Para determinar os concretos postos de trabalho a extinguir nas funções afetadas, a ... aplicou como critério o da onerosidade dos trabalhadores de acordo com o vencimento base anual, nas funções das secções ou departamentos da empresa onde se verificam excedente de colaboradores, sendo que, em caso de igualdade, é selecionado o trabalhador com maior antiguidade.

Isto é,

72. Para determinar os postos de trabalho a extinguir na sequência da redução acentuada da sua produção e da redução drástica de encomendas e receita, a ... tem de aplicar como critério o da onerosidade do vencimento base anual dos trabalhadores nas funções afetadas pela redução da atividade, na medida em que se pretende reduzir custos.

73. Assim, serão despedidos os trabalhadores identificados no capítulo seguinte e nas respetivas funções da respetiva secção ou departamento, que são mais onerosos para a empresa segundo o seu vencimento base anual e cujo despedimento dos mesmos não afetará a viabilidade e continuidade da atividade da empresa. Assim,

74. Considerar-se-ão ser mais onerosos para a empresa os trabalhadores que detiverem um vencimento base anual mais elevado na respetiva função da secção ou departamento em causa;

75. Em caso de vencimento base anual igual, será despedido o trabalhador que tiver maior antiguidade na empresa.

Posto isto,

76. Por força da aplicação de tais critérios, serão os seguintes trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo (conforme também descritos no anexo 13 junto a esta comunicação, bem como no anexo 14, em comparação com os trabalhadores das respetivas secções ou departamentos, quando exista)

**E.1. Secção de garantia de Qualidade:**

77. Na secção em causa e decorrente da redução da atividade, há um excedente de colaboradores na função quality assistant, sendo, segundo o critério da onerosidade aplicado a tal função, é abrangido o trabalhador abaixo indicado: (...)

**E.2. Secção do Controlo de qualidade:**

78. Também aqui, na secção em causa e devido à redução da atividade, há um excedente de colaboradores na função quality control technician, sendo que, segundo o critério da onerosidade aplicado a tal função, são abrangidos pelo despedimento coletivo os trabalhadores abaixo indicados (...)

**E.3. Departamento IT (Tecnologias de informação)**

79. No departamento de Tecnologias de Informação e igualmente decorrente da redução da atividade, são excedentários os colaboradores afetos à função de IT Operations Manager, sendo, segundo o critério da onerosidade aplicado a tal função, é abrangido pelo despedimento o trabalhador abaixo indicado (...)

**E.4. Departamento “Corporate Supply Chain”**

80. Neste departamento há igualmente um excedente de trabalhadores nas funções de técnico especialista e assistente administrativo, sendo que na verdade tal departamento será extinto sem necessidade de aplicação do critério da onerosidade às respetivas funções: (...)

**E.5. Secção de sanitation afeto departamento de operações**

81. Trata-se de uma secção responsável pela limpeza e higienização do departamento de operações (neste caso na área de Fabrico) e cujo dispositivo de colaboradores afetos à função da Sanitation Technician é excedentário, em face da redução da produção, motivo pelo qual, aplicando o critério da onerosidade a tal função, são abrangidos pelo despedimento coletivo os seguintes trabalhadores: (...)

**E.6. Secção de sanitation afeto ao departamento de cultivo:**

82. Trata-se de uma secção responsável pela limpeza e higienização do departamento de cultivo e cujo dispositivo de colaboradores afetos à função Sanitation Technician é excedentário em face da redução da produção, motivo pelo qual, aplicando o critério da

onerosidade aplicado a tal função, são abrangidos pelo despedimento coletivo os seguintes trabalhadores (...)

**E.7. Departamento de Cultivo**

83. Trata-se de um departamento fortemente afetado pela redução da atividade da ..., verificando-se assim um excedente de trabalhadores afetos às funções de Encarregado; preparador técnico e sobretudo preparador técnico adjunto, sendo que, segundo o critério de onerosidade aplicado a tais funções são abrangidos pelo presente despedimento os seguintes trabalhadores: (...)

**E.8. Secção de Manutenção:**

84. Na secção de manutenção, afeto a serviço no departamento de facilities, há também um excedente de funcionários para a atividade a desenvolver, concretamente nas funções de maintenance supervisor e maintenance technician, sendo, segundo o critério da onerosidade aplicado a tais funções, são abrangidos pelo despedimento coletivo os seguintes trabalhadores: (...)

**E.9. Secção de logística**

85. Na secção de logística, afeto a serviço no departamento de operações, há também um excedente de funcionários para a atividade a desenvolver, concretamente nas funções de logistics manager e, segundo o critério da onerosidade aplicado aplicado a tais funções, é abrangido pelo despedimento coletivo a seguinte trabalhadora: (...)

**E.10. Na secção de fabrico:**

86. Na secção de fabrico, também afeto ao serviço no departamento de operações, há também um excedente de funcionários para a atividade a desenvolver, concretamente nas funções de manufacturing supervisor e, segundo o critério da onerosidade aplicado a tais funções, são abrangidos pelo despedimento coletivo os seguintes trabalhadores: (...)

**E.11. Secção de armazém:**

87. Na secção de armazém, também afeto ao serviço no departamento de operações, há também um excedente de funcionários para a atividade a desenvolver, na função de warehouse technician cujo número de colaboradores se mostra excedentário atendendo ao decréscimo abrupto de trabalho na área em causa, decorrente da redução de atividade e produção da ...

88. Assim, segundo o critério da onerosidade aplicado a tal função, é abrangido pelo despedimento coletivo o seguinte trabalhador: (...)

**E.12 Secção de Compras:**

89. Na secção de compras, também afeto ao serviço no departamento de operações, há também um excedente de funcionários para a atividade a desenvolver, concretamente nas funções de procurement supervisor e, segundo o critério da onerosidade aplicado a tais funções, é abrangido pelo despedimento coletivo o seguinte trabalhador: (...)

**E.13 Seccão de Gestão de Projetos**

90. Secção em que é manifestamente excedentária a função de senior project manager, na medida em que em face da alteração drástica do futuro da ... e como já mencionado, foram cancelados os investimentos inicialmente previstos, decorrendo aliás de tal despedimento a extinção da respetiva secção. Assim, aplicado o respetivo critério da onerosidade aplicado a tal função, é abrangido pelo despedimento coletivo o seguinte trabalhador: (...)

**E. 14 Departamento “Sales Medical”**

91. Tal como na secção anteriormente descrita, também aqui é manifestamente excedentária a função de Patient Solutions Manager Europe em face das vendas previstas, decorrendo também aqui, em função de tal despedimento, a extinção da

respetiva secção. Assim, aplicado o respetivo critério da onerosidade aplicado a tal função, é abrangido pelo despedimento coletivo o seguinte trabalhador: (...)

Por fim,

92. São ainda abrangidos pelo despedimento coletivo e no âmbito do mesmo critério (o da onerosidade na função), os trabalhadores a seguir discriminados, cujas funções não estão enquadradas diretamente em nenhum dos departamentos.

93. Tais trabalhadores desenvolvem a sua atividade relacionada com os vários departamentos, sendo na verdade, eles mesmos os únicos do “seu” departamento.

94. São funções que, tal como sucede com os departamentos reestruturados, se mostram manifestamente excedentárias com a redução da atividade da ...

São eles,

**E.15. Trabalhadores a despedir com funções únicas na ...:**

(...)

95. Verificam-se ainda funções igualmente excedentárias que, na verdade, não estão diretamente enquadradas em qualquer departamento, mas que, em função da redução da atividade da empresa, são excedentárias. São elas as funções de engineer e general administration que, segundo o critério aplicado, abrange o despedimento dos seguintes trabalhadores: (...)

Aqui chegados,

**F. Período previsível para os despedimentos e método de cálculo da compensação:**

96. Sem prejuízo do cumprimento do aviso-prévio previsto no art. 363.º do Código do Trabalho e que, na maioria dos casos aplicável, será de 30 (trinta) dias, prevê-se efetuar os despedimentos no período de fevereiro a março de 2023.

97. O método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir é o determinado na lei, previsto no despedimento coletivo, artº 366º n 1 e 2 do Código de Trabalho.”

**1.4.** Do documento anexo à comunicação de intenção de despedimento fazem ainda parte, como referimos, 14 anexos e uma procuração.

**1.5.** Note-se que todas as informações que constam das comunicações remetidas às trabalhadoras se encontram devidamente fundamentadas em quadros de quantificação de valores e medidas e discriminação das categorias profissionais abrangidas pelo despedimento, e ainda pelo quadro de pessoal da empresa discriminado por sectores organizacionais.

**1.6.** Também no dia **17 de janeiro de 2023**, a entidade empregadora remeteu comunicação à DGERT informando que

“(…) A ... (doravante designada por ... ou Empregadora), vem, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, remeter a V. Exas. cópia da comunicação remetida aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo que se promove, na medida em que inexistente na empresa comissão de trabalhadores; comissão intersindical ou comissão sindical.

Estamos ao dispor para qualquer esclarecimento.

Junto: Cópia das comunicações; bem como do documento anexo a cada uma delas; os

catorze anexos do referido documento e uma procuração.”

**1.6.** Por carta registada remetida à entidade empregadora no dia **25 de janeiro de 2023**, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo informaram que foi constituída Comissão Representativa de trabalhadores, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360º do Código do Trabalho.

**1.7.** No dia 30 de janeiro de 2023, a comissão representativa de trabalhadores foi notificada pela entidade empregadoras dos elementos a que se refere n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho.

**1.8. No âmbito da fase de informações e negociação**, foram realizadas, e devidamente registadas em acta duas reuniões, em **02 de fevereiro de 2023 e 03 de março de 2023, respetivamente**, nas quais estiveram presentes o empregador representado pela sua procuradora ..., HR Manager da empresa, acompanhada pelo perito nomeado pela empresa ...; o Sr. ... em representação da DGERT — Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e, em representação da comissão representativa constituída por parte dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, os senhores ...; ...; ...; ... e ...

**1.9.** Entre as duas reuniões foram igualmente trocadas comunicações eletrónicas entre a comissão representativa de trabalhadores e a entidade empregadora no sentido de elucidar os trabalhadores/as relativamente a questões/dúvidas que persistiam sobretudo relativamente aos anexos do documento 1 enviado com a comunicação de intenção do despedimento.

**1.10.** A fase de informações e negociações terminou sem que tivesse sido solicitado qualquer esclarecimento adicional pela Comissão Representativa de Trabalhadores, designadamente, e para o que ora releva, quanto à existência de quaisquer indícios que permitissem antecipar a possibilidade de que a inclusão das trabalhadoras supra identificadas no despedimento promovido pudesse estar relacionada com quaisquer práticas discriminatórias no acesso ao emprego.

**1.11.** Das reuniões ocorridas na fase de informações e negociações devidamente documentadas pelas respetivas atas assinadas que fazem parte integrante do expediente remetido à CITE, constata-se que entre as partes não foi possível lograr

acordo (em fase de negociação), essencialmente pelo facto da entidade empregadora não vislumbrar outra possibilidade ou alternativa que não o despedimento, e referir não ter condições para apresentar proposta de majoração das compensações por referência ao calculo legalmente estabelecido.

**1.12.** O processo em apreciação vem instruído, entre o mais, com a) cópia das comunicações enviadas às trabalhadoras especialmente protegidas; b) cópia da informação enviada à DGERT; c) cópia das atas da reunião de informação e negociação; d) comunicações eletrónicas trocadas entre a entidade empregadora e a Comissão Representativa de Trabalhadores, tudo no total de 679 páginas.

**1.13.** Não existem quaisquer outros factos ou elementos de prova que, nos termos do artigo 63º, nº 3, alínea b) do Código do Trabalho, cumpra apreciar.

Cumpra apreciar,

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO E ANÁLISE**

**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 Europeias<sup>1</sup> 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.

---

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

**2.3.** 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. Consagrando a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes.<sup>2</sup>

**2.5.** A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Sendo a CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, 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 previstos nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

**2.7.** Para efeitos de emissão do referido parecer prévio, o empregador deve remeter

---

<sup>2</sup> Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

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).

**2.8.** 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.”

**2.9.** 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.

**2.10.** 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.

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

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

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

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

---

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

*justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)*

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

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em [www.dgsi.pt](http://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 CT<sup>4</sup> 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](http://www.dgsi.pt).

**2.12.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://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

---

<sup>4</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

*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. (...)*

**2.13.** No caso em análise, e por referência às disposições conjugadas dos artigos 63º, nº 3 alínea b) e 361º ambos do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE com evidente cumprimento das normas legais que se impõe.

**2.14.** Assim, e note-se, concordando ou não com a motivação oferecida, a entidade empregadora na comunicação enviada à trabalhadora cumpre todos os requisitos previstos no artigo 360º do Código do Trabalho, demonstrando,

- 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.

**2.15.** Ademais, no caso em análise, foi constituída comissão representativa de trabalhadores/as, sem que tivessem sido manifestadas quaisquer dúvidas quanto à inclusão das trabalhadoras, aqui especialmente protegidas, no processo de despedimento colectivo que, aliás, decorre por motivos de mercado e estruturais justificados, sem que exista por isso, no entender da entidade empregadora, alternativa viável à manutenção dos postos de trabalho.

**2.16.** Ora, compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, e em particular no que respeita à intervenção desta Comissão, salientamos que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.17.** Não havendo um julgamento prévio da CITE quanto à validade ou veracidade da motivação oferecida, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento, entendemos que, no caso concreto, se mostram afastados, com razoável segurança, quaisquer indícios de discriminação em função do sexo por força da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do que, a CITE delibera **não se opor** à inclusão das trabalhadoras ..., ..., ..., ... e, ..., todas especialmente protegidas, no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE ABRIL DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**