

PARECER N.º 454/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida(1)/lactantes(2) por 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/2116/2023

I - OBJETO

1.1. Em 02.05.2023, a CITE recebeu, via eletrónica, da representante legal da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávida(1)/lactantes(2) ..., ... e ..., respetivamente, no âmbito de processo de despedimento coletivo por encerramento total e definitivo da empresa.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 28.04.2023, a entidade empregadora refere:

«Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º/ 1 e 3b), do Código do Trabalho (CT), vem a ... (doravante abreviadamente designada por ‘...’) solicitar a V. Exas. a emissão de parecer prévio à cessação do contrato de trabalho das trabalhadoras ..., ..., ... (conjuntamente as ‘Trabalhadoras’), no âmbito do procedimento de encerramento total e definitivo da empresa, que determinará a caducidade do seu contrato de trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 346.º/2 do CT.

Com efeito,

a Trabalhadora ... encontra-se grávida; e

as Trabalhadoras ... e ... beneficiam atualmente da dispensa de trabalho para amamentação, garantida nos termos do artigo 47.º do CT.

O encerramento total e definitivo da ... assenta em motivos de mercado e estruturais, nos termos da comunicação inicial recebida pelas Trabalhadoras no passado dia 15 de março de 2023 (em anexo ao presente requerimento) e que de seguida se sumarizam:

1. A ... é uma subsidiária portuguesa da ... (doravante abreviadamente designada por ‘...’) - empresa com sede no ... que se dedica essencialmente a atividade de desenvolvimento e fabrico de veículos automóveis ..., em especial à produção do modelo ...

2. Atualmente, a ... tem como principal atividade a consultadoria, a assistência operacional e a prestação de serviços conexos a atividade da ... e das empresas do grupo económico em que se insere.

3. Em 2019, a data da constituição da ..., a ... planeava investir numa fábrica de automóveis inserida no ..., na qual seriam produzidos o chassi e a carroçaria do então novo veículo ...

4. No entanto, depois da mudança de paradigma espoletada pela pandemia da Covid-19 em março de 2020, o que forçou uma diminuição da produção regular dos fabricantes de automóveis na Europa, a ... viu-se obrigada a reavaliar a sua estratégia e a rever os investimentos previstos.

5. Foi neste contexto que, em julho de 2020, a ... comunicou à Câmara Municipal de ... a decisão de suspender o investimento na fábrica de automóveis naquele município.

6. Mais tarde, em dezembro de 2020, a ... confirmou a aquisição à ... (...) de uma fábrica de automóveis situada em ..., a qual respondia integralmente às necessidades da ... para produzir o novo ..., tornando definitiva a decisão de não investir na fábrica de ...

7. A ... optou, então, por não encerrar as operações da ... Com efeito, foi ponderado nessa altura manter a atividade da ... como um centro de serviços de acompanhamento e apoio logístico à atividade da ...

8. Contudo, desde o final de 2022, depois de uma fase de desenvolvimento dos protótipos do ..., a atividade da empresa inicia e centra-se agora na fase de produção em massa dos seus veículos, pelo que desde essa altura que a ... tem vindo a definir uma nova estratégia de operacionalização do seu negócio, e entende que a presença física dos trabalhadores afetos às áreas suporte das operações da nova fábrica em ... é essencial ao bom desenvolvimento à atividade.

9. De um ponto de vista estratégico, a ... espera obter sinergias e ganhos de eficiência com a reorganização das equipas de trabalho em regime presencial na fábrica em ...

10. Deste modo, as funções exercidas atualmente pelos trabalhadores ao serviço da ... serão em parte absorvidas por trabalhadores que prestam ou venham a prestar a sua atividade de modo presencial na fábrica de ...

11. Neste contexto, e pelos motivos indicado supra, tornou-se insustentável a manutenção do negócio em Portugal, pelo que, ponderadas várias soluções, a ... tomou a difícil decisão de optar pelo encerramento definitivo da atividade da ..., assente em motivos de mercado e estruturais.

Na ausência de estrutura representativa dos trabalhadores, a ... comunicou a sua intenção de encerrar total e definitivamente a empresa, bem como os motivos subjacentes a essa decisão e acima resumidos, a todos os trabalhadores.

A referida comunicação foi enviada, por email, no passado dia 15 de março de 2023, tendo os trabalhadores tomado conhecimento da mesma nessa data. Nesse dia, foi igualmente enviada cópia da comunicação a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, nos termos do disposto no artigo 360.º/5 ex vi artigo 346.º/3, ambos do CT. Foi constituída comissão representativa dos trabalhadores nos termos do artigo 360.º/3 do CT, tendo a ... enviado aquela a comunicação a que se refere o artigo 360.º/4 do CT,

no dia 22 de março de 2023 e, subsequentemente, realizada a fase de informações e negociação nos termos estatuídos no artigo 361.º do mesmo diploma, que terminou no passado dia 26 de abril de 2023.

No âmbito dessas reuniões, a ... propôs aos trabalhadores a majoração da compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho (aplicável ex vi artigo 346.º/3 do mesmo diploma), bem como a atribuição de benefícios adicionais - tais como (i) o pagamento de parte do valor do prémio anual que os trabalhadores receberiam em 2024, referente ao trabalho prestado no ano de 2023; (ii) a inscrição num programa de outplacement com uma duração máxima de seis meses; (iii) a manutenção do seguro de saúde de grupo em vigor até 15 janeiro de 2024; (iv) a aquisição de um pack de IT (correspondente ao computador portátil, telemóvel, teclado e auriculares que os trabalhadores vinham utilizando no exercício das suas funções) - mediante a assinatura de um acordo de quitação e remissão abdicativa.

Na presente data, as Trabalhadoras e a ... não celebraram ainda o acordo de quitação e remissão abdicativa acima referido, esperando-se, porém, que a celebração do acordo venha a ocorrer nas próximas semanas.

Nestes termos, e considerando o supra exposto, requer-se a V. Exas. se dignem emitir parecer prévio favorável a cessação do contrato de trabalho das Trabalhadoras, por caducidade, no âmbito do procedimento de encerramento total e definitivo da ... A este respeito, salientamos que o procedimento conducente a cessação da relação de trabalho com as Trabalhadoras abrange, pela sua própria natureza, todos os trabalhadores ao serviço da ..., pelo que em caso algum haveria lugar a discriminação das Trabalhadoras em função do exercício pelas mesmas dos direitos de parentalidade que lhes assistem. Sem outro assunto, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos, Em anexo: comunicações iniciais remetidas e respetivos recibos de leitura».

1.3. Na carta remetida pelo empregador, datada de 14.03.2023, enviada às trabalhadoras via CAR e eletrónica, é referido o seguinte:

«Assunto: Encerramento total e definitivo da ... - Caducidade do Contrato de Trabalho - Comunicação Inicial

Exmo./a. Senhor/a,

Nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 360.º, por remissão do n.º 3 do artigo 346.º, todos do Código da Trabalho (CT), lamentamos comunicar a V. Exa. que a ... (doravante abreviadamente designada por '...') decidiu encerrar total e definitivamente a sua operação em Portugal, com efeitos a 30 de junho de 2023.

Nos termos do disposto no artigo 346.º/3, do CT, o encerramento total e definitivo de

empresa determina a caducidade dos contratos de trabalho, devendo seguir-se, com as necessárias adaptações, o procedimento de despedimento coletivo, no qual V. Exa. será abrangido/a.

Atualmente inexistem na ... qualquer comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou sindical que representem os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento. Não obstante, a ... deseja comunicar desde já a V. Exa. e aos restantes trabalhadores envolvidos os motivos subjacentes ao encerramento definitivo a concretizar.

Uma vez que os elementos identificados nas alíneas a) a f) do n.º 2 do artigo 360.º do CT (aplicável ex vi artigo 346.º/3 da mesmo diploma) são desde já comunicados a cada um das trabalhadores, considera-se que, com a presente comunicação, fica cumprida a obrigação prevista no n.º 4 do artigo 360.º do CT, pelo que, na eventualidade de os trabalhadores elegerem uma comissão representativa, a ... limitar-se-á a reenviar a presente comunicação.

Neste contexto, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 360.º, ex vi artigo 346.º/3, todos do CT, a ... comunica de seguida a V. Exa. os motivos subjacentes a esta decisão:

1. MOTIVOS INVOCADOS PARA O ENCERRAMENTO DEFINITIVO

1.1 Enquadramento Geral: a atividade da ...

A ... e uma subsidiária portuguesa da ... (doravante abreviadamente designada por ‘...’) - empresa com sede no ... que se dedica essencialmente a atividade de desenvolvimento e fabrico de veículos automóveis ..., em especial a produção do modelo ... - e atualmente tem como principal atividade a consultadoria, a assistência operacional e a prestação de serviços conexos a atividade da ... e das empresas do grupo económico em que se insere.

A atividade da ... está, por conseguinte, totalmente dependente da ... e das empresas do seu grupo económico.

Ora, em 2019, à data da constituição da ..., a ... planeava investir numa fábrica de automóveis inserida no ... De acordo com os planos iniciais, divulgados em 18.09.2019, o chassi e a carroçaria do então novo veículo ..., o ..., seriam produzidos nessa nova unidade que funcionaria como uma fábrica de ‘submontagem’ do veículo, a par e conjuntamente com os demais parceiros europeus da ..., prevendo-se igualmente que a fábrica principal se encontrasse localizada em ... (...).

No entanto, depois da mudança de paradigma espoletada pela pandemia da Covid-19 em março de 2020, o que forçou uma diminuição da produção regular dos fabricantes de automóveis na Europa, a ... viu-se forçada a reavaliar a sua estratégia e a rever os investimentos previstos. Foi neste contexto que, em julho de 2020, a ... comunicou à Câmara Municipal de ... a decisão de suspender o investimento na fábrica de automóveis naquele município.

Mais tarde, em dezembro de 2020, a ... confirmou a aquisição à ... (...) de uma fábrica

de automóveis situada em ... Considerando que as novas instalações respondiam integralmente as necessidades da ... para produzir o novo ..., foi mantida a decisão de não investir na fábrica de automóveis em ...

Face ao exposto, e apesar de ter abandonado definitivamente a intenção de produzir o novo ... em Portugal em 2020, a ... optou, então, por não encerrar as operações da ... Com efeito, foi ponderado nessa altura manter a atividade da ... já não como uma fábrica de submontagem do ..., mas como um centro de serviços de acompanhamento e apoio logístico a atividade da ...

Aliás, em janeiro de 2021, foi inclusivamente decidido aumentar o número de trabalhadores contratados ao serviço da ..., atualmente sediada em ..., numa altura em que os trabalhadores afetos a ... e às empresas do grupo económico prestavam a sua atividade numa base remota (sempre e quando as respetivas funções o permitissem), fruto da alteração de paradigma e das restrições impostas pela pandemia da Covid-19. As novas contratações pretendiam reforçar e melhorar o apoio a cadeia de fornecimento e as operações da ..., acompanhando a evolução da produção do ... na nova fábrica, em ...

2.1 Decisão de Encerramento da ...

Desde o final de 2022, a ... vem atravessando uma fase de mudança significativa da sua atividade operacional, o que levou a uma reavaliação do modelo organizacional implementado. Com efeito, depois de uma fase de desenvolvimento dos protótipos do ..., a atividade da empresa inicia e centra-se agora na fase de produção em massa dos seus veículos.

Neste contexto, desde o final de 2022 a ... tem vindo a definir uma nova estratégia de operacionalização do seu negócio, e entende que a presença física dos trabalhadores afetos às áreas suporte das operações da nova fábrica em ...essencial ao bom desenvolvimento à atividade, na fase em que a mesma se encontra.

De um ponto de vista estratégico, numa altura em que as restrições ligadas á pandemia da COVID-19 foram já levantadas e em que o teletrabalho deixou de ser permitido internamente ao nível do grupo (salvo nas situações legalmente impostas), a ... espera obter sinergias e ganhos de eficiência com a reorganização das equipas de trabalho em regime presencial na fábrica em ...

Deste modo, as funções exercidas atualmente pelos trabalhadores ao serviço da ... serão em parte absorvidas por trabalhadores que prestam ou venham a prestar a sua atividade de modo presencial na fábrica de ..., embora se estime que não venha a existir uma total correspondência entre ambas. Com efeito, atentas as alterações operacionais convocadas pela passagem a produção em massa do ..., haverá igualmente uma reorganização de funções e de tarefas mesmo ao nível das que são exercidas pelos trabalhadores da ... em ...

Neste contexto, e pelos motivos indicado supra, torna-se insustentável a manutenção do

negócio em Portugal, pelo que, ponderadas várias soluções, a ... tomou a difícil decisão de optar pelo encerramento definitivo da atividade da ...

Foram, portanto, motivos de mercado e estruturais que concorreram para a decisão de encerramento total e definitivo da ...

2. QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS DA ...

O quadro de pessoal consta do Anexo I à presente comunicação inicial, que faz parte integrante da mesma.

3. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

O presente procedimento abrange todos os trabalhadores que se encontram ao serviço da ..., com exceção de quatro trabalhadores que na data da presente comunicação denunciaram os respetivos contratos de trabalho, mas cujos respetivos prazos de aviso previa estão ainda em curso (correspondem, respetivamente, aos trabalhadores identificados sob n.ºs 8, 17, 19 e 38 do Anexo 1). Por conseguinte, não há lugar à aplicação de critérios de seleção.

4. NÚMERO DE TRABALHADORES ABRANGIDOS E RESPETIVAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

São objeto do presente procedimento 36 trabalhadores com as categorias profissionais identificadas no Anexo II a presente comunicação, que faz parte integrante da mesma.

5. PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O ENCERRAMENTO

Os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento serão feitos cessar no termo dos respetivos prazos de aviso previa previstos no artigo 363.º ex vi artigo 346.º/3, ambos do CT.

A ... estima que a data de cessação dos contratos ocorra a 30 de junho de 2023, com exceção de dois trabalhadores cujos respetivos contratos a termo cessarão no termo previsto no contrato, em 31 de maio de 2023 (correspondem, respetivamente, aos trabalhadores identificados sob n.ºs 21 e 34 do Anexo 1).

6. MÉTODO DE CALCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR

A compensação devida aos trabalhadores será apurada de acordo com as regras de cálculo previstas no artigo 366.º, ex vi artigo 346.º/3, ambos do CT, sem prejuízo de eventuais majorações que possam vir a ser negociadas com os trabalhadores em sede de reuniões de informação e negociação.

Será remetida cópia da presente comunicação à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 360.º, ex vi artigo 346.º/3, ambos do CT.

Anexo I: Quadro de Pessoal, Discriminado por Setores Organizacionais da ...

Anexo II: Trabalhadores abrangidos pelo Encerramento Total e Definitivo da ...».

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. De acordo com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a União Europeia deve promover a igualdade entre os homens e as mulheres. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

2.2. Por sua vez, o artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e ao direito à licença de maternidade paga e à licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação trabalho/família.

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar nos Considerandos 19 e 40 do seu anexo:

«A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e de permitir a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida, deverá ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais ou, desde que seja reconhecido pela legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes.» E que: “Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão (...).».

Como consequência, o artigo 12.º da referida Diretiva sob a epígrafe «Proteção contra o despedimento e ónus da prova» estabelece que: «Os Estados-membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível a que se refere o artigo 9.º (...).».

2.4. Na esfera do Direito nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrar o princípio fundamental da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, postulando o tratamento igual do que é

igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores: a proibição do arbítrio legislativo e da discriminação.

2.5. A Lei Fundamental 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, com a garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT), que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de 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».

2.7. 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.

2.8. 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 e licença parental exclusiva do pai.

2.9. Neste sentido, é de entender que, se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávida, puérperas, lactantes ou trabalhadores/as 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.

2.10. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, «sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio» da CITE.

2.11. 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».

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

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

2.13. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou de trabalhador/a 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 diz respeito aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as 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 parentalidade.

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

Como refere o 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».

Por seu turno, «(...) 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», refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

2.15. E, no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: «I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros. II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões. III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento coletivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento coletivo. IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte (...)».

2.16. No caso em análise, a entidade empregadora consiste numa subsidiária portuguesa cuja empresa mãe se encontra sediada no ..., cuja atividade consiste no desenvolvimento e fabrico de veículos automóveis, vide, o modelo ... (para simplificar a compreensão do texto).

2.17. Há 4 anos, a empresa planeava investir numa unidade fabril em ... para a produção do chassis e carroceria do supra aludido modelo ...

2.18. Contudo, na senda da pandemia que assolou todo o mundo a partir de março de 2020, a empresa-mãe, após reavaliar e rever os investimentos previstos – consequência das quebras nas vendas de automóveis na Europa – suspendeu o plano previsto para ..., optando antes por adquirir uma unidade fabril em ..., por corresponder integralmente ao que procuravam para produzir o dito modelo ...

2.19. Para não encerrar em definitivo as operações em Portugal, a empresa-mãe ainda ponderou manter a atividade da organização como centro de serviços de acompanhamento e apoio logístico à sua atividade.

2.20. Contudo, esta estratégia não se revelou vantajosa, uma vez que o core da atividade se situava em ..., o que possibilita aos/às trabalhadores/as lá contratados prestarem funções in loco – ao contrário do que sucedia no País, onde tudo era feito via remota. Para além do que, desta forma, são claros os potenciais ganhos de eficiência, através das sinergias que se propiciam por, mais uma vez, desenvolvimento do protótipo e serviços de apoio se reunirem todos na mesma localização física.

2.21. Pelos motivos supra expostos, a empresa mãe optou por encerrar - em definitivo - o negócio em Portugal.

2.22. Reitere-se que, para efeitos dos elementos obrigatórios, toda a comunicação da intenção de proceder a um 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; e
- 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.

2.23. Cotejadas as cartas enviadas pelo empregador à trabalhadora grávida e lactantes com os elementos supra elencados, vemos que foram todos – sem exceção - integralmente cumpridos. O motivo por que o quadro de pessoal difere dos/as trabalhadores/as abrangidos/as em quatro pessoas relaciona-se com a denúncia prévia do vínculo laboral deste grupo de pessoas em concreto, devidamente documentado pela representante legal do empregador, e apenso ao presente processo.

2.24. Assim, decorre do processo que ficam afastados na íntegra a totalidade dos indícios discriminatórios por motivo de parentalidade pela inclusão de trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras ..., ... e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 24 DE MAIO DE
2023**