

PARECER N.º 505/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora no gozo de licença parental 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/2377/2023

I - OBJETO

1.1. Em 16.05.2023, a CITE recebeu, via carta com AR, da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora no gozo de licença parental ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos de mercado e estruturais.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 15.05.2023, a entidade empregadora refere:

«Exmos. Senhores,

Os nossos melhores cumprimentos.

..., pessoa coletiva n.º ...,

com sede na ..., vem, pela presente, ao abrigo do disposto no artigo 63.º, n.º 1 e n.º 3, al. b) do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. que é sua intenção proceder ao despedimento da trabalhadora ..., titular do cartão de cidadão n.º ..., contribuinte fiscal n.º ..., beneficiária da Segurança Social n.º ..., residente em ..., no âmbito do processo de despedimento coletivo em curso nesta empresa e que teve o seu início a 2 de maio de 2023. Atendendo a que a referida trabalhadora se encontra em gozo de licença de maternidade, vimos solicitar a V. Exa. a emissão e parecer prévio a decisão de despedimento da mencionada trabalhadora.

Para tanto, junto se remete com a presente cópia do processo de despedimento coletivo, concluída que está a fase de informações e negociações prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

Junta: Cópia do procedimento de despedimento coletivo».

1.3. Na carta remetida pelo empregador, datada de 02.05.2022, enviada à trabalhadora PMP, é referido o seguinte:

«Assunto: **COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO COLETIVO**, nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho.

A empresa ..., doravante designada por ... (designação comercial habitual) ou Empresa, na qualidade de entidade empregadora, vem comunicar-lhe, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, que se encontra em curso um procedimento de despedimento coletivo, no qual se encontra V. Exa. abrangido(a).

Não se encontra constituída na empresa Comissão de Trabalhadores, Comissão Intersindical ou Comissão Sindical representativa dos trabalhadores. Assim, nos termos da referida disposição legal, poderá, querendo, V. Exa., em conjunto com os demais trabalhadores incluídos no presente processo de despedimento coletivo, designar no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da presente comunicação, uma Comissão Representativa dos trabalhadores nele integrados, com o máximo de 5 (cinco) elementos. Esta Comissão Representativa terá como objetivo receber a informação a que alude o artigo 360., n.º 2, do Código do Trabalho, bem como participar na Fase de Informações e Negociação a que alude o artigo 361.º do mesmo diploma.

Informa-se, também, que, de acordo com a lei, decorrido o prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da presente carta para a constituição da Comissão de Trabalhadores ad hoc ou do envio da informação a que alude o artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, se inicia, no dia subsequente, a Fase de Informações e Negociações entre a empresa e cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo ou seu(s) representante(s).

Fica também informado(a) de que foi remetida cópia da presente comunicação para a Direcção Geral de Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), serviço do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social com competência nesta matéria, a fim de se dar cumprimento ao estabelecido no artigo 360.º, n.º 5 e 362.º, ambos do Código do Trabalho.

Mais fica informado que, sendo abrangida pelo presente procedimento de despedimento coletivo trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, será efetuada a comunicação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a fim de se dar cumprimento ao estabelecido no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Nos termos e para os devidos efeitos legais, à presente comunicação de intenção de despedimento coletivo são juntos os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:

Anexo I - Descrição dos motivos justificativos do procedimento de despedimento coletivo;

Anexo II - Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;

Anexo III - Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

Anexo IV - Indicação dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento e respetivas categorias profissionais;

Anexo V - Informações complementares.

Mais se comunica que, com a receção desta comunicação, fica V. Exa. dispensado(a) da prestação efetiva de serviço, sem perda de quaisquer direitos, designadamente retribuição e antiguidade».

1.4. No ANEXO 1, intitulado «DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS JUSTIFICATIVOS DO PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO COLECTIVO», a empresa refere ainda o seguinte:

«Fundamento Geral

A ..., fundada no ano de 1995, tem-se afirmado como um dos principais produtores europeus de equipamentos de refrigeração profissional, tendo, para tal, construído a sua reputação com base na confiança, proximidade e capacidade de resposta.

Atualmente, a ... opera em duas unidades industriais, nas quais incorpora 153 trabalhadores, e, sendo uma das maiores exportadoras nacionais, tem 97% da sua produção distribuída em mais de 50 países em todo o mundo.

Apesar disso, infelizmente, à ... não foi, não é, e não será certamente no futuro próximo, alheia a atual conjuntura económico-financeira, decorrente da pandemia que assolou o Mundo, da disrupção das cadeias de abastecimento de matérias-primas, das tensões nos mercados energéticos e do impacto do conflito armado na Ucrânia.

O crescimento económico no primeiro trimestre de 2023 quer nos Estados Unidos, quer na Europa, foi muito ténue, com este último a crescer 0.1% e com a Alemanha em estagnação, motivado por um quadro de incerteza global, erosão do poder de compra, aperto das condições financeiras e enfraquecimento da procura externa.

Neste difícil contexto de drástica redução da procura e de aumento de despesas com a produção, motivadas, desde logo, pelo aumento dos custos com matéria-prima e energia, a ... vê-se forçada, não obstante o rigoroso esforço de gestão que tem efetuado, a promover a reestruturação da sua organização e a redução do número dos seus trabalhadores, pelo que se vê obrigada a proceder ao despedimento coletivo cuja intenção ora se comunica, com vista a preservar a sua competitividade e, em última instância, a assegurar a sua viabilidade futura.

A reestruturação delineada desdobra-se, pois, num conjunto de medidas, com destaque para as seguintes, de natureza mais imediata:

- (i) Enfoque na racionalização de recursos e meios;*
- (ii) Redução de custos operacionais da empresa;*
- (iii) Redução das funções não produtivas para o nível estritamente essencial;*

(iv) Redução do número de trabalhadores e respetivo custo.

Assim, atenta a premência de reduzir custos operacionais e diminuir o seu quadro de pessoal, a ... começou por comunicar a não renovação de contratos de trabalho a termo

cujos motivos justificativos estivessem prestes a terminar. De seguida, procedeu à identificação das áreas onde se afigura necessário um ajustamento e respetiva dimensão e, finalmente, iniciou o presente procedimento de despedimento coletivo.

O presente procedimento de despedimento coletivo tem, pois, por base motivos de mercado e estruturais, sendo estes:

1. MOTIVOS DE MERCADO

No rescaldo da pandemia que assolou o Mundo e que constrangeu a atividade empresarial em geral, desde o início do conflito entre a Rússia e a Ucrânia, evidenciou-se uma grande instabilidade nas cadeias de abastecimento de matérias-primas e no setor energético, com conseqüente aumento do preço das matérias-primas e componentes. De referir que numa das principais referências incorporadas (chapa lacada) o aumento do preço foi de 110%, nos últimos dois anos. Assim, face ao abrandamento da economia, a ... viu-se confrontada com uma diminuição do volume de encomendas, no primeiro trimestre, em -48.13 % face ao período homólogo do ano anterior. De facto,

No ano de 2022, a ... apresentou um volume de encomendas de 4.943.011 Euros;

No ano de 2023, a ... apresenta um volume de encomendas de 2.563.672 Euros.

Ainda segundo dados do Banco de Portugal, a economia portuguesa abrandou em 2023 para 1,8%, prevendo-se uma expansão de apenas 2% em 2024 e 2025.

Neste contexto, e tendo em conta que a ... dispõe atualmente de um número de recursos humanos manifestamente excedente face ao volume de encomendas atual, urge construir um novo modelo de exploração mais equilibrado na sua estrutura de custos, com particular enfoque na redução do peso das despesas com pessoal, de modo a assegurar a operacionalidade e a sobrevivência da ..., bem como a preservação dos restantes postos de trabalho.

2. MOTIVOS ESTRUTURAIS

Impõe-se, assim, uma reestruturação da organização produtiva, reduzindo o número de efetivos consignados às várias funções essenciais à atividade da empresa, que assegurem um ajustamento entre o número de recursos humanos e o atual volume de negócios da ..., com uma redução dos custos fixos que contribuirá para a sustentabilidade económica da empresa.

Face ao que vem exposto, entendem-se, no momento atual, como essenciais ao objetivo do presente procedimento as seguintes alterações orgânicas e funcionais:

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Assistente administrativo - Departamento 'Direcção Administrativa e Financeira';

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Diretor de Investigação e Desenvolvimento - Departamento 'Direcção I&D';

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Instalador

refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento — Departamento ‘Direcção de Planeamento’;

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Técnico industrial (22 escalão) — Departamento ‘Direcção de Qualidade’;

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Operador de limpezas industriais - Departamento ‘Direcção de Qualidade’;

> Extinção de 3 (Três) postos de trabalho relativos à categoria/função de Embalador - Departamento ‘Injecção ...’;

> Extinção de 2 (Dois) postos de trabalho relativos à categoria/função de Montador - Departamento ‘Injecção ...’;

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Polidor— Departamento ‘Injecção Pré-Montagem — Pólo 1’;

> Extinção de 2 (Dois) postos de trabalho relativos à categoria/função de Montador - Departamento ‘Linha de Montagem Bancadas’;

> Extinção de 2 (Dois) postos de trabalho relativos à categoria/função de Montador - Departamento ‘Linha de Montagem ...’;

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Montador (2.2 escalão) — Departamento ‘Linha de Montagem Grupo ...’.

Em CONCLUSÃO,

Em face do explicitado, em particular da inadequação do mapa de pessoal ao atual volume de negócios, a ... apresenta uma estrutura orgânica e um quadro de pessoal descontextualizados e incompatíveis com as circunstâncias atuais, o que, caso não fosse corrigido, levaria, em curto prazo, a um desequilíbrio económico-financeiro que poria em risco a sua subsistência e a manutenção dos restantes postos de trabalho - o que, com o presente procedimento, se pretende evitar.

Por tal, atentas as evidentes razões económicas - motivos de mercado e estruturais – supra mencionadas, a ... necessita de reduzir e ajustar o seu quadro de pessoal, nos moldes acima aludidos. As perspetivas para o sector económico em que se insere, em 2023 e para os anos subsequentes, atentos os indicadores económicos e de mercado disponíveis, não permitem concluir no sentido da inversão rápida da situação já identificada e que motiva o despedimento que ora se anuncia. Acresce que esta conjuntura é agravada pela circunstância da ... sofrer uma forte concorrência de outras empresas, muitas das quais com organizações e estruturas de custo mais reduzidas e, por essa razão, com maior capacidade para oferecerem condições comerciais mais agressivas, implicando, conseqüentemente, uma procura constante de otimização, incluindo no tocante às despesas com pessoal, que constituem um dos elementos mais significativos em termos de custos.

Em face de todo o exposto, e para evitar situações limite de desequilíbrio financeiro, a ... vê-se obrigada, mantendo-se atenta às vicissitudes do mercado, a privilegiar uma

organização flexível e polivalente, e sobretudo, com custos de estrutura reduzidos e otimizados, para, numa economia cada vez mais global, responder às constantes variações e exigências do mercado e, mantendo a empresa competitiva, assegurar a sua viabilidade.

O despedimento coletivo que se encontra em curso tem, pois, por fundamento, motivos de mercado e estruturais, pelo que o presente procedimento irá realizar-se ao abrigo do disposto no artigo 359.º, n.º 1 e 2, alíneas a) e b) do Código do Trabalho».

1.5. No ANEXO 2, intitulado «CRITÉRIOS PARA SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR», a empresa refere ainda o seguinte:

«Atendendo à conjuntura económico-financeira, com um forte abrandamento da economia internacional portuguesa, e a redução acentuada do volume de negócios, importa à ..., mais do que nunca, acautelar, por meio de uma gestão escrupulosa dos seus recursos e meios, a sua subsistência.

E, por tal, a ..., ciente da sua responsabilidade social, mormente com os seus trabalhadores, parceiros e clientes, e, bem assim, com a região em que se insere e com o País, concluiu — conforme vem já mais exhaustivamente explicitado no Anexo 1 da presente comunicação e de acordo com os valores que subjazem à sua atividade — pela necessidade de extinguir 16 (dezassex) postos de trabalho, bem discriminados no Anexo IV (ver infra), por forma a acautelar a sua subsistência na atual e difícil conjuntura. Por forma a, por um lado, acautelar a redução do número de efetivos necessária à garantia da subsistência e, por outro, assegurar a manutenção da sua atividade com rigor e competência, a ... privilegiou a manutenção dos trabalhadores com melhor avaliação de desempenho e maior antiguidade de cada Departamento.

Necessitando de reduzir o quadro de pessoal por forma a garantir a solvabilidade financeira, a ... tem interesse na manutenção da qualidade e eficiência técnica, pelo que se afigura fundamental a manutenção dos trabalhadores com melhor avaliação de desempenho. Tendo em conta a política interna e por uma questão de justiça ente trabalhadores abrangidos por este procedimento de despedimento coletivo, a ... decidiu equiparar à pior avaliação de desempenho os trabalhadores que não tenham sido avaliados, há mais de três anos consecutivos, por razão não imputável à Empresa, exceto se se encontrarem em situação de baixa médica.

Por outro lado, a manutenção dos trabalhadores com maior antiguidade justifica-se por serem estes os trabalhadores com maior conhecimento do método de produção, bem como da estrutura e das técnicas da ..., sendo fundamentais na conservação do nível de qualidade inerente aos produtos e, ainda, funcionando como um importante elemento

agregador da equipa.

Assim, considerados os fundamentos subjacentes à motivação do presente procedimento de despedimento coletivo já enunciados no ANEXO 1, e, bem assim, as categorias/funções exercidas pelos seus trabalhadores, em respeito pelo princípio da liberdade de empresa, entendeu a ..., no âmbito das suas opções de gestão empresarial, considerar como critérios para a seleção dos trabalhadores a incluir no presente despedimento:

(i) Pior avaliação de desempenho;

(ii) Menor antiguidade.

*De acordo com os critérios estabelecidos, serão extintos os seguintes postos de trabalho:
Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Assistente administrativo -*

Departamento 'Direcção Administrativa e Financeira';

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Diretor de Investigação e Desenvolvimento - Departamento 'Direcção I&D';

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Instalador refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento — Departamento 'Direcção de Planeamento';

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Técnico industrial (2Q escalão) — Departamento 'Direcção de Qualidade';

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Operador de limpezas industriais -

Departamento 'Direcção de Qualidade';

> Extinção de 3 (Três) postos de trabalho relativos à categoria/função de Embalador - Departamento 'Injecção ...';

> Extinção de 2 (Dois) postos de trabalho relativos à categoria/função de Montador - Departamento 'Injecção ...';

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Polidor — Departamento 'Injecção Pré-Montagem — Pólo 1';

> Extinção de 2 (Dois) postos de trabalho relativos à categoria/função de Montador - Departamento 'Linha de Montagem Bancadas';

Extinção de 2 (Dois) postos de trabalho relativos à categoria/função de Montador - Departamento 'Linha de Montagem ...';

> Extinção de 1 (Um) posto de trabalho relativo à categoria/função de Montador (2.2 escalão) — Departamento 'Linha de Montagem Grupo ...'.

Que, após concretização dos critérios atrás anunciados, resultou na listagem de trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento, conforme ANEXO IV (ver infra).

1.6. No ANEXO 3, intitulado «QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS DA ...», surge uma tabela com as colunas «NOME», «DATA ADMISSÃO», «DEPARTAMENTO», «NOME DA CATEGORIA» e «HABILITAÇÕES».

A trabalhadora ... foi admitida em 07.06.2018., para integrar o departamento de Administração Financeira, com a categoria de Assistente Administrativa de 1.º Escalão e uma licenciatura não especificada.

1.7. No ANEXO 4, intitulado «INDICAÇÃO DOS TRABALHADORES ABRANGIDOS PELO PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO E RESPECTIVAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS», pode ler-se o seguinte:

«Com base nos critérios supra enunciados, devidamente concretizados no quadro de pessoal da empresa, indica-se o rol dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento:

> No Departamento 'Direcção Administrativa e Financeira', foi incluída a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Assistente administrativo (1.º escalão), com a função de técnica de secretariado, por ser a trabalhadora com menor antiguidade na função no referido Departamento.

> No Departamento 'Direcção I&D', foi incluído o trabalhador ..., com a categoria profissional Quadro Superior (nível 6), por ser o único trabalhador a integrar o respetivo departamento. O Departamento 'Direcção I&D' será extinto, sendo, por uma questão de otimização de recursos, as funções de investigação e desenvolvimento integradas no Departamento 'Engenharia de Produto', o que justifica a inclusão do referido trabalhador no procedimento de despedimento coletivo. De resto, mesmo que o trabalhador ... fosse integrado no Departamento 'Engenharia do Produto', sempre seria o trabalhador com menor antiguidade e, por conseguinte, o trabalhador abrangido neste procedimento de despedimento coletivo.

> No Departamento 'Direcção de Planeamento', foi incluído o trabalhador ..., com a categoria/função de Instalador refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento, em virtude de ser o trabalhador com pior avaliação de desempenho e menor antiguidade.

> No Departamento 'Direcção de Qualidade', foi incluída a trabalhadora ..., com a categoria profissional Técnico industrial (2.º escalão), em virtude de ser a trabalhadora com menor antiguidade, passando as suas funções a ser assumidas diretamente pela Diretora do Departamento.

> No Departamento 'Direcção de Qualidade', é extinta a categoria/função de Operador de limpezas industriais (1.º escalão), pelo que, sendo a única trabalhadora com tal

função, foi incluída a trabalhadora ...

> No Departamento 'Injecção ...', é extinta a categoria/função de Embalador, pelo que foram incluídos no despedimento os trabalhadores ..., ... e ..., por serem os trabalhadores que têm pior avaliação de desempenho e menor antiguidade.

> No Departamento 'Injecção ...', na categoria/função de Montador, foi privilegiada a manutenção dos trabalhadores que demonstram maior avaliação de desempenho, pelo que foram incluídas no presente despedimento as trabalhadoras ..., com a categoria profissional de Montador (1.º escalão) e ..., igualmente com a categoria profissional de Montador (1.º escalão), por serem as trabalhadoras com pior avaliação de desempenho.

> No Departamento 'Injecção Pré-Montagem — Pólo 1', na categoria/função de Polidor (1.º escalão), foi privilegiada a manutenção dos trabalhadores com melhor avaliação de desempenho, pelo que foi incluído no presente despedimento o trabalhador ..., por ser o trabalhador com pior avaliação de desempenho.

> No Departamento 'Linha Montagem de Bancadas', na categoria/função de Montador, foi privilegiada a manutenção dos trabalhadores com melhor avaliação de desempenho, pelo que foram incluídos no presente despedimento os trabalhadores ..., com a categoria profissional de Montador (1.º escalão) e o trabalhador ..., com a categoria profissional de Montador (2.º escalão), por serem os trabalhadores com pior avaliação de desempenho.

> No Departamento 'Linha de Montagem ...', na categoria/função de Montador, foi privilegiada a manutenção dos trabalhadores com melhor avaliação de desempenho, pelo que foram incluídos no presente despedimento os trabalhadores ..., com a categoria profissional de Montador (2.º escalão), e ..., com a categoria profissional de Montador (1.º escalão), por serem os trabalhadores com pior avaliação de desempenho.

> No Departamento 'Linha de Montagem Grupo ...', foi incluída a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Montador (2.º escalão), em virtude de ser a trabalhadora com menor antiguidade».

1.8. No ANEXO 5, intitulado «INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES», pode ler-se:

«1. Indicação do número de trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo:

O número total de trabalhadores a despedir, no âmbito do presente procedimento, é de 16 (dezasseis) trabalhadores, conforme ANEXO IV, que melhor os identifica.

2. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo:

O despedimento coletivo que ora se inicia seguirá a legal tramitação, pelo que, finda a

Fase de Informações e Negociação e o prazo previsto no artigo 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho, será comunicada a Decisão de despedimento a cada trabalhador por este abrangido, com indicação da data de cessação do respetivo contrato de trabalho.

Considerado o período de pré-aviso legalmente previsto:

- *15 dias, em caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;*
- *30 dias, em caso de trabalhador com antiguidade superior a um ano e inferior a cinco anos;*
- *60 dias, em caso de trabalhador com antiguidade superior a cinco anos e inferior a dez anos;*
- *75 dias, em caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a dez anos;*

O presente procedimento terá uma duração estimada, consoante a antiguidade do trabalhador, de 15 dias até 75 dias após a comunicação da decisão final, podendo a ..., todavia, substituir o aviso prévio pelo respetivo pagamento, garantindo sempre integralmente os direitos dos trabalhadores afetados por esta decisão.

3. Indicação da compensação a conceder aos trabalhadores integrados no presente procedimento de despedimento coletivo:

A ... pagará, a cada trabalhador, a compensação legalmente devida, que se computará de acordo com o disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho».

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 sindicat 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 num dos principais produtores de equipamentos de refrigeração profissional europeu, operando em duas unidades industriais, onde emprega um total de 153 pessoas, com 97% da sua produção orientada para o mercado externo.

2.17. Na sequência da pandemia e da guerra na Ucrânia – com a respetiva disrupção das cadeias de abastecimento e subida do preço da energia -, o crescimento da empresa no 1T de 2023 foi mínimo, obrigando a empresa a uma reestruturação organizativa com a conseqüente redução de pessoas, com vista a manter a sua competitividade, e – no limite – a sua viabilidade enquanto negócio.

2.18. Motivos de mercado e estruturais são, pois, o que está na origem deste despedimento coletivo, que seleccionou – como critérios para seleção das pessoas a dispensar – a pior avaliação de desempenho e/ou a menor antiguidade na organização.

2.19. A trabalhadora em causa, com a categoria profissional de Assistente Administrativa

(1.º escalão), com a função técnica de secretariado, tendo sido admitida na empresa em 2018, foi a visada no departamento onde presta funções por ter sido a sua aquisição mais recente.

2.20. Consultado o ANEXO 4 remetido pelo empregador, que indica todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos pelo procedimento de despedimento e respetivas categorias profissionais, é possível confirmar que inexistente, aqui, discriminação alguma em função do sexo.

2.21. 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.

2.22. Analisado o processo, vemos que todos os elementos supra elencados foram – sem exceção - integralmente cumpridos.

2.23. 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 da trabalhadora ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES
E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 7 DE JUNHO DE 2023**