

PARECER N.º 893/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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-DG-C/4658/2023

I - OBJETO

1.1. Em 21.09.2023, via eletrónica, a CITE recebeu, do representante legal da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos de mercado e estruturais.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 21.09.2023, a entidade empregadora refere:

«ASSUNTO: Despedimento de trabalhadora grávida

Vimos comunicar a V. Exas, nos termos e para os feitos do artigo 63º do Código do Trabalho, a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 13 trabalhadores desta empresa, onde está incluída uma trabalhadora grávida.

A trabalhadora ... iniciou o período de licença em 11 de agosto de 2023, conforme atestado emitido naquela data, que se junta como doc. n.º 1.

Os fundamentos do despedimento coletivo são os invocados e melhor explanados na comunicação inicial efetuada à trabalhadora em 23 de agosto passado, como se afere pela cópia junto como doc. n.º 2.

Os motivos invocados são os que ali constam e se dão por integralmente reproduzidos. Não pode, nos entanto, deixar de se salientar que - já em 2022 - existiu uma quebra de faturação na ordem dos 40% relativamente ao período homólogo, ao passo que a produção foi reduzida em 45% por falta de procura.

A situação agudizou-se no ano de 2023, onde está prevista uma quebra de encomendas na ordem dos 60% - no período compreendido entre setembro e dezembro -, em comparação com o período homólogo de 2022.

Por tal facto, já desde o primeiro semestre de 2022, a empresa tem vindo a redimensionar a sua força produtiva, com a cessação de mais de uma centena de postos de trabalho, seja por recurso ao despedimento coletivo, seja pela realização de acordos de cessação de contrato de trabalho, seja pela denúncia de contratos a termo.

Não obstante, a empresa sempre cumpriu cabalmente as suas responsabilidades para

com os trabalhadores, acautelando sempre o devido processamento remuneratório mensal dos mesmos em devido tempo, num esforço financeiro que se, como se compreende, não pode ser considerado despiciendo, e que neste momento se projeta como incomportável.

Neste momento, a empresa ainda tem condições para suportar os gastos com o presente procedimento. Tendo em conta o cenário aqui exposto, tal condição deixará de ser real num futuro que se prevê muito próximo.

A trabalhadora visada tem a categoria profissional de ... e contrato de trabalho sem termo desde 5 de março de 2018.

Integra o departamento de ..., sendo que face ao decréscimo de encomendas, esta trabalhadora e outros colegas foram alocados a outros departamentos, neste caso ao departamento de montagem.

Uma vez que o decréscimo de encomendas afetou, igualmente, o departamento de linha de montagem, que também verá contratos cessados no presente processo de despedimento coletivo, e não há possibilidade de alocar esta trabalhadora ao departamento de ... face ao contexto descrito, acabou a mesma por ser integrada no processo de despedimento coletivo.

O critério de seleção dos trabalhadores abrangidos, não sendo arbitrário, nem discriminatório ou genérico, mas muito concreto e coerente, tem em linha de conta os factos melhor invocados no anexo.

Como se aúfere pela ata da assembleia com os trabalhadores, junta como Doc. 3, ocorrida durante no passado dia 19 de setembro, os próprios trabalhadores estão conscientes da situação da sociedade, sendo melhor que a situação se resolva agora e que recebam as compensações a que têm direito, do que chegarem a uma situação de rutura económica completa e de encerramento da atividade.

Envia-se, ainda, o projeto de decisão de despedimento, que se junta como Doc. 4 que, como é evidente, ainda não foi comunicado à trabalhadora.

Pelo exposto solicitamos a V. Exas que se dignem a emitir o competente parecer quanto ao assunto acima exposto.

Com os melhores cumprimentos,

A Administração,

...».

Anexa:

- Doc. N.º 1 - Atestado médico - trabalhadora grávida
- Doc. N.º 2 - Comunicação, nos termos do artigo 360.º do CT
- Doc. N.º 3 - Ata, nos termos do artigo 361.º do CT
- Doc. N.º 4 - Projeto de decisão de despedimento a comunicar à trabalhadora

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

«Assunto: Despedimento coletivo

Exmo./a. Senhor/a.,

Como é do seu conhecimento, a difícil situação que se vive na ..., obriga esta a adotar as medidas indispensáveis a uma melhor e mais adequada afetação dos recursos disponíveis as necessidades existentes.

Infelizmente, entre essas medidas encontra-se a redução do número de trabalhadores da empresa, porque esse número é, nos diversos sectores desta, claramente superior às necessidades de trabalho.

O presente despedimento coletivo ocorre nos termos do artigo 359.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho, sendo uma decisão dos gestores que se funda nos seguintes motivos:

(i) Motivos de mercado, dada a redução da atividade da empresa pelos motivos mencionados e que se traduz, igualmente, numa diminuição da procura dos serviços prestados e perda de clientes;

(ii) Motivos económicos, face à diminuição de faturação;

(iii) Motivos estruturais, face à diminuição dos resultados da empresa, que levam à existência de um desequilíbrio económico-financeiro e trazem a necessidade de reestruturar a sua organização produtiva, redimensionando as necessidades atuais e adequando-a à forma como é prestado o serviço pela ... e como é desenvolvida a sua atividade.

Estes fatores obrigam a ... a dar início a um processo de despedimento coletivo com vista à extinção de alguns dos postos de trabalho atualmente existentes na referida plataforma e que, por força do exposto, se tornaram redundantes.

Um dos postos de trabalho que será extinto por força deste processo de despedimento coletivo á ocupado por V. Exa.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, na redação da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, vimos por este meio comunicar-lhe a necessidade de proceder a um processo de despedimento coletivo, em virtude dos fundamentos acima já expostos, o qual tem como consequência a cessação do seu contrato de trabalho.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do citado artigo 360.º, enviamos em anexo os seguintes documentos:

- Documento justificativo dos motivos invocados para o despedimento coletivo (Anexo A);*
- Quadro de pessoal da empresa, discriminado por sectores organizacionais da empresa*

(Anexo B);

- *Indicação dos critérios que servem de base a seleção dos trabalhadores a despedir*

(Anexo C);

- *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas pelo presente processo (Anexo D);*

- *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (Anexo E);*

- *Indicação do método de cálculo da indemnização a pagar pelo despedimento (Anexo F).*

O despedimento coletivo cujo processo se inicia com a presente comunicação implicará a cessação do seu contrato de trabalho com a

Contudo, a cessação do vínculo laboral apenas se concretizará no termo desse processo, ou seja, com a comunicação da decisão final, que oportunamente lhe será enviada e da qual constará, entre outros elementos exigidos por lei, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho.

Lembramos ainda que, nos termos legais, a cessação do contrato lhe será formalmente comunicada com uma antecedência não inferior ao mínimo legal exigível, nos termos da lei, e que lhe será sempre garantido o pagamento da retribuição correspondente a esse período.

Para qualquer assunto relativo ao presente processo, poderá contactar, quer o Departamento de Recursos Humanos, quer os seguintes Advogados mandatados para o acompanhar:

Dr. ...

E-mail: ...

Com os melhores cumprimentos,

Pela ...,

A Administração,

...».

1.4. No ANEXO A, intitulado «FUNDAMENTOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO», a empresa refere ainda o seguinte:

«A. A ... E A SUA ORGANIZACAO

1. A ..., com sede em ..., com o número único de pessoa coletiva e de matrícula junto da Conservatória do Registo Comercial ..., com capital social de € 500.000,00, doravante abreviadamente designada por ..., é uma sociedade que tem por objeto o fabrico de ...

2. A atividade da ... é desenvolvida nas suas instalações.

3. Presentemente, a estrutura interna da ... é composta por 122 trabalhadores, como



melhor identificado no Anexo B.

4. Os departamentos da ... são:

- a) Armazém;
- b) Armazém expedições;
- c) Direção-Geral;
- d) ...;
- e) Recursos Humanos;
- f) ...;
- g) Técnico;
- h) Manutenção;
- i) Qualidade;
- j) Planeamento;
- k) ...;
- l) ...;
- m) Linha de ...;
- n) ...;
- o) Linha de Montagem 1;
- p) Linha de Montagem 2;
- q) ... - Back Office;
- r) ... - Customer Service;
- s) Shared Service Center - Design;
- t) Shared Service Center- IT;
- u) Shared Service Center- Logistics;
- v) Financeiro;
- w) ...

B. A SITUAÇÃO DA ...

5. O surto do novo coronavírus (designado por COVID-19), que surgiu em dezembro de 2019 na China, infetou milhares de pessoas ao redor do mundo, tendo sido declarado como epidemia em Portugal pela Direção Geral de Saúde.

6. De modo a conter a propagação do Novo Coronavírus (Covid-19) e a garantir a segurança da população mundial, os diversos Estados adotaram um conjunto de medidas que, pelo seu caráter excepcional e de aplicação imediata, tiveram (e continuarão a ter num futuro indeterminado) um impacto brutal na economia mundial, sendo tal impacto transversal a quase todos os setores económicos.

7. Desse modo, o impacto da doença refletiu-se de forma agravada, na atividade económica e no poder de compra da população, afetando também a indústria de fabrico de ... e respetiva comercialização, não só a nível nacional, mas também europeu.

8. Acresceu a este fator o conflito existente na Ucrânia, com repercussões devastadoras ao nível da economia mundial, europeia e nacional.

9. Gerando um enorme fator de incerteza e um aumento brutal do preço das matérias primas, em particular da energia, e, conseqüentemente, dos custos de produção.
10. Reitera-se, pois, que a economia portuguesa foi devastadoramente prejudicada por estes dois fatores exógenos.
11. A tais fatores juntam-se os efeitos económicos depressivos resultantes da pressão inflacionária em curso na Europa, particularmente impactantes na indústria, contexto que tomou premente a implementação de políticas de racionalização de custos, sendo esta a única via para assegurar a viabilidade e mesmo subsistência da ...
12. A ..., enquanto agente económica, viu a sua atividade fortemente abalada pelos motivos acima referidos.
13. Com uma vertiginosa redução de encomendas, faturação e, conseqüentemente, de produção.
14. Acresce que este ramo de negócio da ... tem conhecido um enorme incremento no respetivo mercado.
15. Designadamente pelo aparecimento de novas empresas, que levaram a um aumento exponencial da concorrência.
16. Designadamente ao nível dos preços praticados e das condições oferecidas.
17. Condições e preços que a ..., com a sua atual estrutura de custos, não consegue acompanhar.
18. Tal levou a que a ..., já em 2022, fizesse cessar diversos contratos de trabalho, conforme melhor indicado infra.
19. Não obstante, e após esse mesmo processo de despedimento coletivo, a declarante procurou tomar outras medidas.
20. Desde logo, empreendeu um esforço sério, no sentido de diminuir custos com energia, adotando uma política de autossustentabilidade, reorganização de processos internos, renegociação com fornecedores e implementação de tecnologia que melhorem a eficiência interna.
21. São vários os exemplos de readaptação dos processos internos.
22. No setor da energia iniciou a produção de energia renovável com o objetivo de tornar carbono zero a curto/médio prazo.
23. A nível tecnológico, a ... apostou na inovação do ..., com a migração do sistema produtivo informática para o ...
24. No que respeita ao quadro de pessoal e categorias hierárquicas, levou a cabo um estudo ao posto de trabalho para a análise de competências técnicas e comportamentais, por forma a garantir maior polivalência dentro de funções que tem a mesma categoria.
25. A ... apostou, igualmente, na certificação ambiental, como garantia de compromisso com as políticas ambientais e otimização de processos.
26. Isto tudo mantendo o compromisso com a garantia da qualidade, garantindo o compromisso com os padrões de qualidade, dos processos, do serviço e do produto.

27. Ainda assim, todas as medidas aplicadas mostraram-se insuficientes, face à quebra abrupta de encomendas que estavam previstas para o ano 2023, não havendo qualquer previsão de melhoria face a 2024.

28. A ... segue um conjunto de objetivos e indicadores estratégicos que monitorizam e avaliam em permanência fatores estruturais externos e internos, dando-lhes os contributos necessários a permanente tomada de decisão e adaptação ao mercado onde atua.

29. Durante o primeiro semestre de 2023, dados os alertas dos indicadores que realçavam o não cumprimento de alguns objetivos fundamentais a sustentabilidade económica da empresa, foram feitos ajustes de afetação de recursos disponíveis por forma a adaptá-los às necessidades existentes.

30. Refira-se que esta quebra teve início em 2022, onde a faturação teve uma redução de cerca de 40% relativamente ao período homólogo, ao passo que a produção foi reduzida em 45%.

31. De setembro de 2023 a dezembro de 2023, época considerada como um dos períodos de maior atividade da empresa fundamentada com as festividades de 'black Friday' e Natal, está prevista uma quebra de encomendas de 60% face a igual período de 2022.

32. Ou seja, todas as diligências foram, por si só, insuficientes.

C. MEDIDAS A ADOPTAR

33. Pelo que se entende premente e essencial a diminuição dos recursos humanos disponíveis, por forma a adequar o seu número as necessidades existentes.

34. Conforme referido, esta medida de redimensionamento iniciou-se em 2022.

35. Assim, no primeiro semestre de 2022, foram celebrados diversos acordos de revogação de contrato de trabalho com os seguintes trabalhadores:

[TABELA intitulada «Nome do Colaborador»]

36. Foi também extinto o posto de trabalho da trabalhadora ...

37. A reestruturação levada a cabo foi, no entanto, manifestamente insuficiente.

38. Pelo que em outubro de 2022, a empresa levou, ainda, a cabo um processo de despedimento coletivo, no âmbito do qual cessaram os seguintes contratos:

- ... (Operador de Máquina Qualificado grau 8);
- ... (Operador de Máquina Qualificado grau 9);
- ... (Chefe de Equipa);
- ... (montador Grau 8);
- ... (Chefe de Equipa);
- ... (Operador de Máquina Qualificado grau 9);
- ... (...);
- ... (...);
- ... (Eletricista Grau 7);

- ... (Operador de Logística Industrial);
- ... (Operador de Máquinas Grau 11);
- ... (Designer Gráfico);
- ... (Assistente Administrativo Grau 7);
- ... (Operador de Logística Industrial);
- ... (Diretora);
- ... (Controlador de Qualidade Grau 9);
- ... (...);

39. Sendo que, ainda após a conclusão desse processo de despedimento coletivo, a empresa viu-se obrigada a fazer cessar os seguintes vínculos de trabalho:

[Listagem com o número mecanográfico, o nome completo e a data do despedimento de mais 48 pessoas]

40. Ou seja, nos últimos 18 meses, a ... adotou medidas de redimensionamento da sua estrutura de pessoal, com vista a diminuição de custos, à viabilidade económica da empresa e à manutenção dos restantes postos de trabalho que ainda se justificam.

41. E, procurando evitar recorrer, novamente, ao despedimento coletivo, levou a cabo diversas ações, acima melhor identificadas.

42. Uma vez que as mesmas se demonstraram insuficientes, há necessidade de levar a cabo uma nova reestruturação, que dá origem à cessação de 14 contratos de trabalho, sendo que 13 são incluídos neste processo de despedimento coletivo (o outro contrato cessará via denúncia durante o período experimental).

43. Neste processo de reestruturação da organização produtiva, fundado em motivos de mercado e estruturais, justifica-se reduzir diversos departamentos, otimizando os recursos humanos existentes.

44. Não existem postos de trabalho vagos na ... que possam ser ocupados pelos trabalhadores que atualmente ocupam os postos de trabalho que se tornaram redundantes.

45. Em suma: em virtude dos motivos descritos no presente documento, serão extintos os seguintes postos de trabalho com os trabalhadores que a seguir se identificam:

- ... (Técnico Operador de Processo);
- ... (Operador de Máquina grau 10);
- ... (Chefe de Equipa);
- ... (Chefe de Equipa);
- ... (Operador de Máquinas Grau 10);
- ... (Desenhador Projetista);

- ... (Operador de Logística Industrial Grau 8);
- ... (Coordenador de Manutenção);
- ... (Técnico de Compras);
- ... (Operador de Máquinas Grau 11);
- ... (Sourcer);
- ... (Operador de Máquinas Grau 11);
- ... (Operador de Máquinas Grau 11).

46. Esta reestruturação tem presente a atual e difícil conjuntura económica verificada nos mercados internacionais, com especial impacto no mercado internacional, que tem sido transversal a todos os sectores da atividade, e, tendo por duplo objetivo (i) controlar o impacto da conjuntura negativa melhor referida anteriormente e (ii) otimizar os seus próprios recursos em cada uma das suas áreas, reduzindo os custos, foi decidido iniciar um processo de reestruturação da organização.

47. O presente despedimento coletivo ocorre nos termos do artigo 359.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho, sendo uma decisão dos gestores que se funda nos seguintes motivos:

(i) Motivos de mercado, dada a redução da atividade da empresa pelos motivos mencionados e que se traduz, igualmente, numa diminuição da procura dos serviços prestados e perda de clientes;

(ii) Motivos económicos, com um decréscimo acentuado da faturação;

(iii) Motivos estruturais, face a diminuição dos resultados da empresa que levam à existência de um desequilíbrio económico-financeiro e trazem a necessidade de reestruturar a sua organização produtiva, redimensionando-a às necessidades atuais e adequando-a à forma como é prestado o serviço pela ... e como é desenvolvida a sua atividade.

..., 23 de agosto de 2023.

Pela ...,

A Administração,

...»

1.5. Do ANEXO B consta o quadro de pessoal da empresa, discriminado por sectores organizacionais.

1.6. O ANEXO C, intitulado «Indicação dos critérios de base para a seleção dos trabalhadores a despedir», refere o seguinte:

«O presente despedimento coletivo ocorre nos termos do artigo 359.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho, sendo uma decisão de gestão que se funda nos seguintes motivos:

(i) Motivos de mercado, dada a redução da atividade da empresa pelos motivos

mencionados e que se traduz, igualmente, numa diminuição da procura dos serviços prestados e perda de clientes;

(ii) *Motivos económicos, com um decréscimo acentuado da faturação;*

(iii) *Motivos estruturais, face à diminuição dos resultados da empresa que levam à existência de um desequilíbrio económico-financeiro e trazem a necessidade de reestruturar a sua organização produtiva,*

redimensionando-a as necessidades atuais e adequando-a à forma como é prestado o serviço pela ... e como é desenvolvida a sua atividade.

Pelo que os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir assentam na referida necessidade de reestruturação da sua organização produtiva, com a otimização dos respetivos departamentos e uma adaptação às necessidades atuais da empresa.

A seleção dos trabalhadores a despedir, teve, como preceitos orientadores, o respetivo contexto ao nível do departamento em que os trabalhadores abrangidos estão integrados, em função dos quais se definiram os seguintes critérios objetivos, a saber:

- 1. Privilegiar a antiguidade e os anos de dedicação a empresa;*
- 2. Custo como despedimento;*
- 3. Dificuldades com a reintegração no departamento a que pertence;*
- 4. Extinção de postos de trabalho cujas funções podem ser exercidas por trabalhadores com categorias profissionais mais abrangentes;*
- 5. Resultados mais baixos no processo de avaliação de desempenho com critérios previamente conhecidos pelos trabalhadores;*

a) Departamento de Manutenção

Neste departamento da manutenção, existem três colaboradores, sendo dois técnicos e um coordenador.

Existe a necessidade de manter os dois técnicos para que possam se substituir em situações de doença e férias.

Os dois técnicos embora polivalentes nas funções de montagem têm competências específicas, sendo um de eletricidade outro de mecânicas, ambas essenciais aos trabalhos regulares de manutenção da empresa.

Dada a necessidade de redução de custos, entendeu-se que deveríamos diminuir os custos de manutenção, e dispensar os serviços de coordenação que passam a ser integrados na função do diretor geral, que no passado já exerceu estas funções.

Deste modo, é incluído no presente despedimento coletivo o trabalhador ...

b) Departamento ...

Neste departamento são extintos os postos de trabalho das trabalhadoras ..., ... e ...

Dado o decréscimo de encomendas que se tem vindo a verificar desde 2022, foram feitas algumas alocações departamentais, sendo que estas colaboradoras foram mobilizadas do ... para a montagem. Urna vez que neste momento o decréscimo de encomendas

justifica a diminuição do quadro de pessoal afeto à montagem, não havendo a possibilidade de mobilizar estas colaboradoras novamente para o ..., decidiu-se que estas colaboradoras seriam integradas no presente despedimento coletivo.

c) Departamento de Planeamento

O departamento de planeamento tem quatro sub-departamentos: técnico, compras, sourcing e planeamento propriamente dito.

No setor das compras existem dois colaboradores, o responsável de compras e técnico de compras. Aqui o critério encontrado foi o da antiguidade e custo de despedimento. A colaboradora que integra o processo de despedimento coletivo, que é a ..., é a de menor antiguidade cujo despedimento implica um menor custo para a empresa.

No sector do Sourcing estão três colaboradores, sendo que o volume de trabalho existente justifica a necessidade de diminuir um trabalhador neste setor. O critério utilizado foi baseado na antiguidade e custo de despedimento, pelo que integra o processo de despedimento coletivo o trabalhador ..., que é o que tem menor antiguidade e, conseqüentemente, o seu despedimento implica um menor custo para a empresa.

No sector técnico existe apenas um posto de trabalho, que é desempenhado pelo trabalhador ..., que irá integrar o despedimento coletivo. As funções desempenhadas por este trabalhador estão diretamente ligadas aos novos projetos e ordens de encomendas. Com o decréscimo de encomendas que a empresa tem vindo a sentir, não se justifica ter uma pessoa afeta a esta tarefa, que será integrada por um dos elementos do Sourcing que é mais antigo, e já executou esta função no passado. Consegue a empresa assim otimizar o trabalho efetuado pelo departamento de sourcing e extinguir um posto de trabalho, cuja função passa a ser uma tarefa de duração inferior a uma hora diária.

d) Departamento de ferramentaria

Na ... existem dois trabalhadores, sendo que o critério de seleção foi o de antiguidade e custo de despedimento. O trabalhador ... integra o processo de despedimento coletivo, por ser o que tem menor antiguidade e cujo despedimento implicará um menor custo para a empresa.

e) Departamento de Armazém - Expedições

Neste departamento, o contrato de trabalho que irá cessar por via do despedimento coletivo é o do trabalhador ... As funções desempenhadas por este colaborador estão diretamente ligadas às novas encomendas. Com o decréscimo de encomendas, esta função passou a ser desempenhada de forma parcial, sendo que o trabalhador acaba por passar a maioria do tempo de trabalho afeto a montagem. Deixando de haver a necessidade de colaboração na montagem, as funções desempenhadas por este colaborador passam a ser integradas no armazém, sem perda de produtividade.

f) Departamento Armazém ...

Neste departamento, os contratos de trabalho que irão cessar por via do despedimento

coletivo são os dos trabalhadores ... e ...

Com efeito, as funções desempenhadas por estes trabalhadores estão diretamente associadas às encomendas. Sucede que sendo funções, na sua esmagadora maioria, de suporte administrativo ao processo de logística, a mesma poderá, face ao decréscimo de encomendas, ser desempenhada pelo coordenador de armazém, com a conseqüente redução de custos e sem perda de eficácia ou produtividade.

Acresce que não existem outros postos de trabalho que possam ser ocupados por estes trabalhadores.

g) Departamento Linha de Montagem

Neste departamento, estão incluídas no processo de despedimento coletivo as trabalhadoras ... e ...

Estas trabalhadoras executam tarefas de montagem, sendo que de entre o grupo que desempenha as mesmas funções são as que apresentam um menor desempenho produtivo.

Neste caso, sendo que os custos de despedimento são equitativos dentro da mesma equipa, e havendo a necessidade de reduzir dois trabalhadores na equipa, foi necessário percorrer todos os critérios, optando-se pelo critério da avaliação de produtividade como último critério de seleção.

Ou seja, também foi utilizado, entre os critérios que fazem cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores melhor identificados no Anexo D, os resultados do processo de avaliação levado a cabo em 2023, e onde se verifica que integram o presente processo de despedimento coletivo os trabalhadores com menor avaliação.

..., 23 de agosto de 2023».

Anexa: Tabela intitulada «Lista de colaboradores abrangidos despedimento coletivo» com os/as trabalhadores/as identificados/as pelo nome, departamento a que estão afetos/as e descrição funcional.

1.7. No ANEXO E, intitulado «Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento», pode ler-se o seguinte:

«A ... promovera a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento nos prazos mínimos previstos na lei.

Deste modo, o processo de despedimento deverá iniciar-se em 23 de Agosto 2023, prevendo-se que os contratos de trabalho cessem até 31 de Dezembro 2023, em virtude das diferentes durações dos prazos de aviso prévio a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente processo.

..., 23 de Agosto de 2023».

Salienta-se, ainda, a redação dos artigos 344.º e 345.º do Código do Trabalho, por remissão do referido artigo 366.º acima transcrito: [...]

Deste modo, não haverá lugar ao pagamento de qualquer compensação complementar.

1.8. O documento 3, intitulado «Ata de Reunião destinada à fase de informações e negociação, no âmbito de processo de despedimento coletivo – Art.º 361.º do Código do Trabalho», pode ler-se:

«Aos dezanove dias do mês de Setembro de 2023, pelas nove horas, teve lugar, na sede da empresa, reunião destinada a fase de informações e negociação, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela ..., com sede em ..., como numero único de pessoa coletiva e de matrícula junto da Conservatória do Registo Comercial ..., com capital social de € 500.000,00 (doravante abreviadamente designada par ...).

Embora não esteja constituída a comissão referida no n.º 3 do artigo 361.º do Código do Trabalho, a empresa entendeu relevante reunir todos os trabalhadores visados pelo presente despedimento coletivo, que estavam presentes conforme lista anexa.

Estavam, ainda, presentes os delegados sindicais ... (...) e ... (...), assim como o Presidente do Conselho de Administração da empresa, ... e do Diretor Geral da empresa, ...

Tendo sido dado início à reunião, tomou a palavra o Presidente do Conselho de Administração da empresa, tendo sido dito que a fase de negociações está prevista na lei e, por isso, tem lugar na presente data.

Sem prejuízo de tal facto, foi deixado clara que face à situação difícil que atravessa, apenas poderá propor a cada trabalhador aquilo que já foi transmitido oralmente, ou seja, aquilo que é legalmente devido a cada trabalhador, designadamente a título da indemnização prevista no artigo 366º do Código do Trabalho.

Alguns trabalhadores questionaram qual o valor que receberiam aquando da cessação do contrato e quando é que receberiam, situação da qual foram devidamente esclarecidos pelo representante da empresa.

Este informou que os valores já estavam calculados, apenas sendo necessária uma revisão em função das datas concretas de cessação de cada contrato.

Também foram informados que o valor seria pago aquando da cessação do contrato de trabalho, ou seja, no final do prazo do pré-aviso.

Até lá, a empresa reitera que os trabalhadores abrangidos neste processo não estão dispensados de trabalhar e comparecer na empresa.

Considera, assim, que não existem alternativas ao despedimento coletivo.

Foi, ainda, referido pelo Presidente do Conselho de Administração da empresa que os

representantes da empresa se mantêm disponíveis para outros esclarecimentos.

Uma vez que não existiram mais pedidos de informação, a presente fase de informações e negociação dar-se-á por encerrada nesta data.

Não havendo mais perguntas a colocar, foi a sessão encerrada pelas onze horas, tendo sido da mesma lavrada a presente ata que, depois de lida, vai ser assinada».

Anexa: Lista de trabalhadores/as presentes, devidamente assinada.

1.9. O processo termina com uma minuta do projeto de decisão do despedimento coletivo à trabalhadora remetido, ou PMP devidamente datado e rubricado com a menção: 'Tomei conhecimento', ou via CAR.

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 coletivo 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 sociedade que tem por objeto o fabrico de ...

2.17. Na sequência da pandemia e da guerra na Ucrânia – com o conseqüente aumento dos preços da energia, logo, dos custos de produção -, a empresa em causa viu a sua atividade fortemente abalada, com uma redução enorme, quer de encomendas, como de faturação.

2.18. Motivos de mercado, económicos e estruturais são, pois, o que está na origem deste despedimento coletivo. Que, ainda assim, o empregador procurou evitar a todo o custo, reduzindo custos de energia e reorganizando processos internos com vista à adoção de uma política autossustentável, renegociando com os principais fornecedores e implementado tecnologia que maximizasse a eficiência interna.

2.19. A trabalhadora em causa, com a categoria profissional de Operador de Máquinas Grau 11, tendo sido admitida na empresa em março de 2018, foi uma das visadas do departamento de ..., a par de outras duas colegas.

2.20. Consultado o ANEXO C, 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,
EM 11 DE OUTUBRO DE 2023**