

PARECER N.º 922/CITE/2023

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

Processo n.º 4657-DLP-C/2023

I – OBJETO

1.1. Em 22.09.2023, a CITE recebeu da empresa, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ... e da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 12 trabalhadores/as.

1.2. Na carta datada de 21.09.2023 e dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“(...)

ASSUNTO: Processo de Despedimento Colectivo que abrange Trabalhadora Lactante

Pedido de Parecer Prévio

Ex. mos Senhores,

A ..., sociedade anónima com sede em ..., com número de matrícula e NIPC ... e com o capital social de € 96.330,00 (noventa e seis mil trezentos e trinta euros), (adiante “...”) vem, pelo presente, ao abrigo do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e subseqüentes alterações, requerer a V.Exas se dignem emitir parecer prévio à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora Lactante abaixo identificada, no âmbito do processo de despedimento colectivo iniciado pela ... que abrange mais 12 (doze) trabalhadores.

A trabalhadora ora abrangida e abaixo identificada cessará o respetivo contrato de trabalho no final do aviso prévio, sendo assim acautelados todos os seus direitos constantes do artigo 363.º do Código do Trabalho.

No que respeita aos motivos invocados para o despedimento colectivo, e critério de seleção, e sem prejuízo de melhor detalhe na comunicação enviada trabalhadora que se encontra em anexo à presente carta, cumpre referir:

A ..., foi constituída em 2015 como sociedade por quotas, com a denominação ..., tendo posteriormente sido transformada em sociedade anónima e adoptado a presente firma, com a entrada, em 2016, dos seus primeiros investidores externos.

Em junho de 2021 garantiu um novo investimento de mais de 2.000.000 € (dois milhões de euros), através de um aumento de capital no valor de 24.081,00€ (vinte e quatro mil e oitenta e um euros) subscrito pela ..., que é um fornecedor global de serviços de apoio à indústria de energia, e se tornou, por via desse investimento, acionista maioritária.

O investimento teve por base um plano de negócios (...) que visava, essencialmente, assegurar a transição da ... da sua posição de ... (de relevo) para uma entidade de referência na prestação de serviços de

Ao longo dos últimos anos, foram tomadas diversas medidas de capitalização da empresa, em especial entre 2022 e 2023, com um novo aumento de capital de 11.073,00 € (onze mil e setenta e três euros), associado a um novo investimento de 1.000.000,00 € (um milhão de euros).

Aos investimentos de capital, somaram-se a captação de financiamento a título de empréstimos, concedidos em 2022 pela ..., na forma de linhas de crédito, no valor de 200.000,00 € (duzentos mil euros) e 1.500.000,00 € (um milhão e quinhentos mil euros), destinadas ao desenvolvimento de ... utilizados pela ... para fornecimento a Clientes e ainda ao pagamento de despesas correntes, na maioria, remunerações dos trabalhadores e demais despesas associadas às mesmas, valor que foi inclusivamente ultrapassado , ascendendo, à presente data, ao montante acumulado de 3.025.000,00€.

No entanto, tais medidas não foram suficientes, na medida em que a ... não conseguiu cumprir com as metas de crescimento (desenvolvimento de produto) e de receitas que tinham sido acordadas no plano de negócios, entre outros motivos, devido aos atrasos na entrega do ..., que impediram os novos produtos de entrar no mercado a tempo da época de inspeções das ... dos seus Clientes.

Não obstante o crescimento no volume de vendas desde 2020, tal não foi suficiente para cobrir os custos da ..., acumulando assim consecutivos resultados negativos ao longo dos últimos anos.

Com efeito, e com exceção do ano de 2020 em que o volume de vendas decresceu cerca de 21.557€ (vinte e um mil quinhentos e cinquenta e sete euros), nos anos seguintes o volume de vendas cresceu efetivamente de 267.905€ (duzentos e sessenta e sete mil novecentos e cinco euros) em 2021 para 351.466€ (trezentos e cinquenta e um mil quatrocentos e sessenta e seis euros) em 2022. À data de julho de 2023 o volume de venda cifrava-se nos 371.733€ (trezentos e setenta e um mil setecentos e trinta e três).

Não obstante o crescimento do volume de vendas, o resultado líquido da ... tem sido constantemente negativo ao longo dos anos.

Como se verifica pela análise da Fig 1, que se encontra na motivação anexa, o resultado líquido da ... em 2020 foi negativo em 160.853€ (cento e sessenta mil oitocentos e cinquenta e três), tendo no ano de 2021 mais do que duplicado para 389.652€ (trezentos e oitenta e nove mil seiscentos e cinquenta e dois euros), e no ano de 2022 sido negativo em 1.148.124€ (um milhão, cento e quarenta e oito mil cento e vinte e quatro euros). A julho de 2023 o resultado líquido da empresa já se estima em 1.595.718€ (um milhão quinhentos e noventa e cinco mil setecentos e dezoito euros) negativos.

Resulta do exposto que a taxa de rentabilidade da empresa é negativa, tendo sofrido um agravamento entre 2019 e 2023, de cerca de 2000% (dois mil por cento).

No que se refere à estrutura de custos, resulta da análise da tabela junta como Fig 2 à motivação anexa enviada à trabalhadora, o gasto com pessoal assume a maior fatia dos custos, representando em julho de 2023 cerca de 40%.

Por sua vez, os custos com o pessoal no ano de 2022 já assumiam o maior custo para a empregado, cfr Fig à motivação anexa enviada à trabalhadora, de cerca de 46%.

No ano de 2021, cfr fig 4 constante da motivação anexa enviada à trabalhadora, a tendência mantinha-se de cerca de 44% com custos de pessoal, assumindo assim já a maior fatia de peso de custos.

Assim, por motivos estruturais de desequilíbrio económico-financeiro, e de reestruturação da organização da ..., tornou-se inevitável um Despedimento Coletivo o qual abrange 5 (cinco) departamentos, incluindo o departamento de ... onde a trabalhadora Lactante ocupa o cargo ...

Este departamento é composto por uma Manager, a quem reportam dois postos de trabalho únicos: 1 (um) de Office Manager, com a categoria profissional de Office Manager e com o nível interno de ..., posto de trabalho ocupado pela trabalhadora Lactante e outro posto de trabalho de financial controller, com a categoria interna de Senior Financial Controller com o nível interno de Senior 2.

Pelos motivos acima invocados, foi determinado pela ... que o Departamento de ... passasse a ter um carácter central, sendo gerido através da SES, na ..., sendo apenas mantida a área financeira que passará, com extinção do departamento de ..., a reportar diretamente ao Departamento financeiro da SES na

Assim, e pelos motivos acima referidos, foi extinto o departamento de ... e bem assim o posto de trabalho único de officer do departamento, ocupado pela trabalhadora Lactante com a categoria profissional de ... e com o nível interno de ...

Para completa instrução do presente requerimento, juntam-se os seguintes documentos:

(i) Cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;

(ii) cópia da comunicação inicial enviada pela ... à trabalhadora, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho, acompanhado dos seguintes documentos em cumprimento das alíneas a) a f) do número 2 do referido artigo: (a) quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais e (b) motivos invocados para o despedimento onde se encontram, critério para a selecção dos trabalhadores, número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais; período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento e forma de cálculo da compensação.

(iv) Contratos de trabalho dos 3 (três) trabalhadores do Departamento, para prova do posto de trabalho único

(v) Cópia da carta enviada à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, dando conta da intenção de proceder ao despedimento colectivo e comprovativo de registo.

Mais se informa que não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores.

A trabalhadora Lactante que está abrangida pelo processo de despedimento colectivo em epígrafe é a seguintes: ..., residente na ..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de ...

Agradecemos que qualquer comunicação de V. Exas. quanto à matéria em apreço seja enviada para as seguintes coordenadas:

A/C: Ex.mo Senhora

...

...

...

Ficando à inteira disposição para qualquer esclarecimento adicional que julguem conveniente ou necessário, e na expectativa do vosso deferimento ao solicitado, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

(...)"

No que respeita à trabalhadora puérpera, a carta dirigida à CITE, refere o seguinte:

"(...)

A ..., sociedade anónima com sede em ..., com número de matrícula e NIPC ... e com o capital social de € 96.330,00 (noventa e seis mil trezentos e trinta euros), (adiante "...") vem, pelo presente, ao abrigo do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e subsequentes alterações, requerer a V.Exas se dignem emitir parecer prévio à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera abaixo identificada, no âmbito do processo de despedimento colectivo iniciado pela ... que abrange mais 12 (doze) trabalhadores.

A trabalhadora ora abrangida e abaixo identificada cessará o respetivo contrato de trabalho no final do aviso prévio, sendo assim acautelados todos os seus direitos constantes do artigo 363.º do Código do Trabalho.

No que respeita aos motivos invocados para o despedimento colectivo, e critério de seleção, e sem prejuízo de melhor detalhe na comunicação enviada trabalhadora que se encontra em anexo à presente carta, cumpre referir:

A ..., foi constituída em 2015 como sociedade por quotas, com a denominação ..., tendo posteriormente sido transformada em sociedade anónima e adoptado a presente firma, com a entrada, em 2016, dos seus primeiros investidores externos.

Em junho de 2021 garantiu um novo investimento de mais de 2.000.000 € (dois milhões de euros), através de um aumento de capital no valor de 24.081,00€ (vinte e quatro mil e oitenta e um euros) subscrito pela ..., que é um fornecedor global de serviços de apoio à indústria de energia, e se tornou, por via desse investimento, acionista maioritária.

O investimento teve por base um plano de negócios (...) que visava, essencialmente, assegurar a transição da ... da sua posição de ... (de relevo) para uma entidade de referência na prestação de serviços de

Ao longo dos últimos anos, foram tomadas diversas medidas de capitalização da empresa, em especial entre 2022 e 2023, com um novo aumento de capital de 11.073,00 € (onze mil e setenta e três euros), associado a um novo investimento de 1.000.000,00 € (um milhão de euros).

Aos investimentos de capital, somaram-se a captação de financiamento a título de empréstimos, concedidos em 2022 pela SES, na forma de linhas de crédito, no valor de 200.000,00 € (duzentos mil euros) e 1.500.000,00 € (um milhão e quinhentos mil euros), destinadas ao desenvolvimento de ... utilizados

pela Sociedade para fornecimento a Clientes e ainda ao pagamento de despesas correntes, na maioria, remunerações dos trabalhadores e demais despesas associadas às mesmas, valor que foi inclusivamente ultrapassado, ascendendo, à presente data, ao montante acumulado de 3.025.000,00€.

No entanto, tais medidas não foram suficientes, na medida em que a ... não conseguiu cumprir com as metas de crescimento (desenvolvimento de produto) e de receitas que tinham sido acordadas no plano de negócios, entre outros motivos, devido aos atrasos na entrega do ..., que impediram os novos produtos de entrar no mercado a tempo da época de inspeções das ... dos seus Clientes.

Não obstante o crescimento no volume de vendas desde 2020, tal não foi suficiente para cobrir os custos da ..., acumulando assim consecutivos resultados negativos ao longo dos últimos anos.

Com efeito, e com exceção do ano de 2020 em que o volume de vendas decresceu cerca de 21.557€ (vinte e um mil quinhentos e cinquenta e sete euros), nos anos seguintes o volume de vendas cresceu efetivamente de 267.905€ (duzentos e sessenta e sete mil novecentos e cinco euros) em 2021 para 351.466€ (trezentos e cinquenta e um mil quatrocentos e sessenta e seis euros) em 2022. À data de julho de 2023 o volume de venda cifrava-se nos 371.733€ (trezentos e setenta e um mil setecentos e trinta e três).

Não obstante o crescimento do volume de vendas, o resultado líquido da ... tem sido constantemente negativo ao longo dos anos.

Como se verifica pela análise da Fig 1, que se encontra na motivação anexa, o resultado líquido da ... em 2020 foi negativo em 160.853€ (cento e sessenta mil oitocentos e cinquenta e três), tendo no ano de 2021 mais do que duplicado para 389.652€ (trezentos e oitenta e nove mil seiscentos e cinquenta e dois euros), e no ano de 2022 sido negativo em 1.148.124€ (um milhão, cento e quarenta e oito mil cento e vinte e quatro euros). A julho de 2023 o resultado líquido da empresa já se estima em 1.595.718€ (um milhão quinhentos e noventa e cinco mil setecentos e dezoito euros) negativos.

Resulta do exposto que a taxa de rentabilidade da empresa é negativa, tendo sofrido um agravamento entre 2019 e 2023, de cerca de 2000% (dois mil por cento).

No que se refere à estrutura de custos, resulta da análise da tabela junta como Fig 2 à motivação anexa enviada à trabalhadora, o gasto com pessoal assume a maior fatia dos custos, representando em julho de 2023 cerca de 40%.

Por sua vez, os custos com o pessoal no ano de 2022 já assumiam o maior custo para a empregado, cfr Fig 3 à motivação anexa enviada à trabalhadora, de cerca de 46%.

No ano de 2021, cfr fig 4 constante da motivação anexa enviada à trabalhadora, a tendência mantinha-se de cerca de 44% com custos de pessoal, assumindo assim já a maior fatia de peso de custos.

Assim, por motivos estruturais de desequilíbrio económico-financeiro, e de reestruturação da organização da ..., tornou-se inevitável um Despedimento Coletivo o qual abrange 5 (cinco) departamentos, incluindo o departamento de ... onde a trabalhadora Puérpera ocupa o cargo de uma Manager do departamento.

Este departamento é composto por uma Manager posto de trabalho único ocupado pela trabalhadora puérpera, com a categoria profissional de ..., com o nível interno de ..., a quem reportam dois postos de trabalho únicos: 1 (um) de Office Manager com a categoria profissional de Office Manager e com o nível interno de ... e outro de financial controller com a categoria interna de Senior Financial Controiler com o nível interno de Senior 2.

Pelos motivos acima invocados, foi determinado pela ... que o Departamento de ... passasse a ter um carácter central, sendo gerido através da SES, na ..., sendo apenas mantida a área financeira que passará, com extinção do departamento de ..., a reportar diretamente ao Departamento financeiro da SES na

Assim, e pelos motivos acima referidos, foi extinto o departamento de ... e bem assim o posto de trabalho único de Manager do departamento, ocupado pela trabalhadora Puérpera com a categoria profissional de ... com o nível interno de

Para completa instrução do presente requerimento, juntam-se os seguintes documentos:

- (1) Cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;
- (ii) cópia da comunicação inicial enviada pela ... à trabalhadora, nos termos e para os efeitos do artigo 360.2 do Código do Trabalho, acompanhado dos seguintes documentos em cumprimento das alíneas a) a f) do número 2

do referido artigo: (a) quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais e (b) motivos invocados para o despedimento onde se encontram, critério para a selecção dos trabalhadores, número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais; período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento e forma de cálculo da compensação.

(iv) Contratos de trabalho dos 3 (três) trabalhadores do Departamento, para prova do posto de trabalho único

(v) Cópia da carta enviada à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, dando conta da intenção de proceder ao despedimento colectivo e comprovativo de registo.

Mais se informa que não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores.

A trabalhadora Puérpera que está abrangida pelo processo de despedimento colectivo em epígrafe é a seguintes: ..., residente na ..., com a categoria profissional de ..., com o nível interno de ...
(...)"

1.3. Por carta datada de 05.09.2023, a empresa comunicou à trabalhadora lactante ..., a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

"(...)

Carta Registada com A/R

Assunto: Despedimento colectivo — Comunicação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho

..., 5 de setembro de 2023

Exma. Senhora,

A sociedade ..., com sede em ..., com número de matrícula e NIPC ..., com o capital social de € 96.330,00 (noventa e seis mil trezentos e trinta euros), que se dedica à prestação de serviços a empresas através da utilização de ..., desenvolvimento de softwares de processamento de dados e imagens, e de componentes e hardware para ... e a prestação de consultoria a clientes na área da energia, em particular na área ... (adiante designada por "...") vem, nos termos do disposto no artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento colectivo dos seguintes trabalhadores:

- ..., com a categoria profissional de ..., a que corresponde o nível interno de Middle 2;*
- ..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de Senior 2;*
- ..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de Senior 2;*
- ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de ...*
- ..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de Junior 1;*
- ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Middle 3;*
- ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Junior 2;*
- ..., com a categoria profissional de ..., com o nível interno de ... 2;*
- ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Middle 3;*
- ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Junior 2;*
- ..., categoria profissional de ... e com o nível interno de Middle 3;*
- ..., com a categoria profissional de ..., com o nível interno de ..., e;*

• ..., com a categoria profissional de Office Manager e com o nível interno de

A ... tem 33 (trinta e três) trabalhadores conforme quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais que segue em anexo, nos termos do artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho.

Mais informamos, para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho, que o presente processo de despedimento colectivo tem efeitos imediatos, cessando os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos no termo do período de aviso prévio respectivo.

Juntamos em anexo à presente comunicação a descrição dos motivos invocados para o presente despedimento colectivo, os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360., n.º 2, alíneas a), c), e d) do Código do Trabalho.

Para efeitos de determinação das quantias a pagar a V. Exa., cumpre-nos informar para os efeitos da alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código que a ... pagará a V. Exa., para além dos demais direitos adquiridos decorrentes da cessação do contrato de trabalho, uma compensação correspondente 12 (doze) dias de retribuição desde data do início de contrato até ao dia 30 de Abril de 2023, e de 14 (catorze) dias de retribuição desde 1 de Maio de 2023 até data da cessação do contrato (fim do pré aviso), calculada nos termos do artigo 366.º do CT, acrescida de um mês de retribuição, incluindo a compensação por IHT superior à compensação legal devida nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho.

Conscientes que a presente decisão tem um impacto directo sobre a situação pessoal e profissional de cada um dos seus trabalhadores, queremos reiterar a total disponibilidade da nossa empresa para prestar toda a assistência necessária a V. Exa. no âmbito deste processo.

Subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos.

ANEXO 1

Motivos do despedimento colectivo

A ..., S.A., é uma sociedade anónima com sede em ..., com número de matrícula e NIPC ... e com o capital social de € 96.330,00 (noventa e seis mil trezentos e trinta euros), (adiante “...” ou “Entidade Empregadora”), que conta com 33 (trinta e três) trabalhadores (cfr. organigrama da empresa que se anexa como Doc. 1), e tem por objecto a prestação de serviços a empresas através da utilização de ..., desenvolvimento de ... para ... e a prestação de consultoria a clientes na área da energia, em particular na área ...

A ..., foi constituída em 2015 como sociedade por quotas, com a denominação ..., tendo posteriormente sido transformada em sociedade anónima e adotado a presente firma, com a entrada, em 2016, dos seus primeiros investidores externos.

Em junho de 2021 a Entidade Empregadora garantiu um novo investimento de mais de 2.000.000€ (dois milhões de euros), através de um aumento de capital no valor de 24.081,00€ (vinte e quatro mil e oitenta e um euros) subscrito pela ..., que é um fornecedor global de serviços de apoio à indústria de energia, e se tornou, por via desse investimento, accionista maioritária.

O investimento teve por base um plano de negócios (...) que visava, essencialmente, assegurar a transição da Entidade Empregadora da sua posição de ... (de relevo) para uma entidade de referência na prestação de serviços de O&M (operations and management) otimizada de ... por meio de automação e digitalização.

Ao longo dos últimos anos, foram tomadas diversas medidas de capitalização da empresa, em especial entre 2022 e 2023, com um novo aumento de capital de 11.073,00 € (onze mil e setenta e três euros), associado a um novo investimento de 1.000.000,00 € (um milhão de euros).

Aos investimentos de capital, somaram-se a captação de financiamento a título de empréstimos, concedidos em 2022 pela ..., na forma de linhas de crédito, no valor de 200.000,00 € (duzentos mil euros) e 1.500.000,00 € (um milhão e quinhentos mil euros), destinadas ao desenvolvimento de ... utilizados pela Sociedade para fornecimento a Clientes e ainda ao pagamento de despesas correntes, na maioria, remunerações dos trabalhadores e demais despesas associadas às mesmas, valor que foi inclusivamente ultrapassado, ascendendo, à presente data, ao montante acumulado de 3.025.000,00€.

No entanto, tais medidas não foram suficientes, na medida em que a Entidade Empregadora não conseguiu cumprir com as metas de crescimento (desenvolvimento de produto) e de receitas que tinham sido acordadas no plano de negócios, entre outros motivos, devido aos atrasos na entrega do ..., que impediram os novos produtos de entrar no mercado a tempo da época de ... dos seus Clientes.

Não obstante o crescimento no volume de vendas desde 2020, tal não foi suficiente para cobrir os custos da Entidade Empregadora, acumulando assim consecutivos resultados negativos ao longo dos últimos anos.

Com efeito, e com exceção do ano de 2020 em que o volume de vendas decresceu cerca de 21.557€ (vinte e um mil quinhentos e cinquenta e sete euros), nos anos seguintes o volume de vendas cresceu efetivamente de 267.905€ (duzentos e sessenta e sete mil novecentos e cinco euros) em 2021 para 351.466€ (trezentos e cinquenta e um mil quatrocentos e sessenta e seis euros) em 2022. À data de julho de 2023 o volume de venda cifrava-se nos 371.733€ (trezentos e setenta e um mil setecentos e trinta e três).

Não obstante o crescimento do volume de vendas, o resultado líquido da ... tem sido constantemente negativo ao longo dos anos.

Como se verifica pela análise da Fig 1 infra, o resultado líquido da ... em 2020 foi negativo em 160.853€ (cento e sessenta mil oitocentos e cinquenta e três), tendo no ano de 2021 mais do que duplicado para 389.652€ (trezentos e oitenta e nove mil seiscentos e cinquenta e dois euros), e no ano de 2022 sido negativo em 1.148.124€ (um milhão, cento e quarenta e oito mil cento e vinte e quatro euros). A julho de 2023 o resultado líquido da empresa já se estima em 1.595.718€ (um milhão quinhentos e noventa e cinco mil setecentos e dezoito euros) negativos.

Resulta do acima exposto que a taxa de rentabilidade da empresa é negativa, tendo sofrido um agravamento entre 2019 e 2023, de cerca de 2000% (dois mil por cento).

No que se refere à estrutura de custos, resulta da análise da tabela junta como Fig 2 infra que o gasto com pessoal assume a maior fatia dos custos, representando em julho de 2023 cerca de 40%

Por sua vez, os custos com o pessoal no ano de 2022 já assumiam o maior custo para a Entidade Empregadora, cfr Fig 3, de cerca de 46%.

No ano de 2021, cfr fig 4 infra, a tendência mantinha-se de cerca de 44% com custos de pessoal, assumindo assim já a maior fatia de peso de custos.

Assim, por motivos estruturais de desequilíbrio económico-financeiro, e de reestruturação da organização da ..., é inevitável um Despedimento Coletivo.

São os seguintes postos de trabalho e/ou departamentos da empresa afetados pelo Despedimento Coletivo:

Departamento de ...;

Departamento de ...;

Departamento de Product;

Departamento de ...;

Departamento de

Departamento de ...

Nesta data o departamento de ... é composto por 4 (quatro) trabalhadores, cfr Doc 1, a saber:

..., com a categoria profissional de Head of ... a que corresponde o nível interno de Master 3, a quem reportam:

(i) ..., com a categoria profissional de ... a que corresponde o nível interno de Middle 2;

(ii) ..., com a categoria profissional de ... a que corresponde o nível interno de Sénior 2; e;

(iii) ..., com a categoria profissional de ..., a que corresponde o nível interno de Expert 3, posto de trabalho único.

Uma vez que o Departamento de ..., na área de desenvolvimento da plataforma, ficará apenas responsável pelo suporte técnico e manutenção de produto, sem novos desenvolvimentos, procede-se à extinção de um posto de trabalho redundante de ... na estrutura da Entidade Empregadora.

O critério de seleção que presidiu à escolha do trabalhador ... em detrimento do trabalhador ..., com a mesma categoria profissional, deveu-se ao facto de aquele ter uma senioridade de nível inferior ao trabalhador com a mesma categoria profissional, tem nível interno de Middle 2 quando comparado com o trabalhador ... que tem nível Sénior 2.

Com efeito, com a necessária redução da equipa deste departamento, por forma a equilibrar os custos, a Entidade Empregadora identificou a necessidade de manter um posto de trabalho com nível de senioridade superior, um trabalhador Sénior, mais apto a dar resposta numa equipa reduzida, em vez de um trabalhador de nível Middle.

Atento o exposto, e porque não existe na empresa posto de trabalho vago de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações do trabalhador ... é inevitável a cessação do respetivo contrato de trabalho pelo que o trabalhador é integrado no Despedimento Coletivo.

Departamento de ...

Nesta data o Departamento de ... é composto por 14 (catorze) trabalhadores, e está dividido em duas áreas, a saber:

R&D — área responsável pelo desenvolvimento de soluções de ... que fazem inspeções a ..., estando dividida em Software e Hardware e;

Production - área responsável por produzir os ... para os clientes desenvolvidos pela área de R&D, bem como por efectuar inspeções em clientes com as soluções da empresa.

O departamento de ... conta na sua estrutura com um trabalhador que assume as funções de responsável pelo departamento, o trabalhador ..., com a categoria profissional ..., a que corresponde o nível interno de Head 4, a quem reportam 13 (treze) trabalhadores, divididos pelas duas áreas melhor acima descritas.

Com a implementação do novo modelo organizativo foi decidido que a área de R&D do Departamento de ... apenas se irá manter na estrutura com a única e exclusiva atividade de suporte técnico a clientes atuais e manutenção de produto existentes, deixando de se focar no desenvolvimento de novos produtos.

Assim, e em concreto, a área de R&D, afectada pelo presente despedimento, conta com 8 (oito) trabalhadores, a saber:

..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de ... e;

..., com a categoria profissional de ..., com o nível interno de Middle 2, a quem reportam 6 (seis) trabalhadores: 3 (três) ..., postos de trabalho ocupados por:

(i) ..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de Senior 2;

(ii) ..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de Senior 2, e;

(iii) ..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de ...;

1 (um) ... posto de trabalho, ocupado por:

(i) ... com a categoria profissional de ... e com o nível interno de Junior 2, posto de trabalho único.

2 (dois) ... Engineer, postos de trabalho ocupados por:

(i) ..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de ..., e;

(ii) ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de ...;

Atendendo à estratégia delineada pela Entidade Empregadora de abandonar novos desenvolvimentos de produto, focando-se apenas no suporte técnico e manutenção dos produtos existentes, foram identificados 3 (três) postos de trabalho redundantes na área de R&D e em concreto nas subáreas de hardware e software, a saber: os 1 (um) posto de trabalho de ... e 2 (dois) postos de trabalho de ..., mantendo-se apenas 1 (um) posto de trabalho de ... e 1 (um) posto de trabalho de ...

O critério de seleção que presidiu à escolha do trabalhador ... em detrimento do trabalhador ... foi o da maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral para a empresa.

A retribuição do trabalhador ... é no montante de € 1 599,29, sendo a do trabalhador ... de € 2 182,61.

O critério que presidiu à escolha do trabalhador ... em detrimento do trabalhador ... foi o da maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral para a empresa.

A retribuição do trabalhador ... é no montante de € 1 599,29, sendo a do trabalhador ... de € 2 182,61.

No que se refere à eliminação de 1 (um) posto de trabalho redundante de ..., a escolha recaiu sobre o trabalhador ...

O critério que presidiu à escolha do trabalhador ... em detrimento do trabalhador ... foi o da antiguidade ao serviço da empresa. Com efeito o trabalhador ... tem uma antiguidade anterior desde 09.08.2021 quando comparado com o trabalhador ... que tem uma antiguidade ao serviço da empresa reportada a 06.10.2021.

Uma vez que não existem na organização postos de trabalho vagos de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações dos trabalhadores ..., ... e ..., são inevitáveis as cessações dos respetivos contratos de trabalho, pelo que são integrados no Despedimento Coletivo.

Mantém-se na estrutura da ... os restantes postos de trabalho que constituem a área de R&D do Departamento de ... a saber: os responsáveis de Software e de Hardware, postos de trabalho de conteúdo funcional superior aos eliminados, um posto de trabalho de ..., um posto de trabalho de ..., e um posto de trabalho de ..., os quais se julgam necessários para assegurar a reduzida actividade da área após a reestruturação.

No que respeita à área de Production a mesma conta actualmente com 5 (cinco) trabalhadores que reportam ao ..., a saber:

1. ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Junior 1;

2. ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Senior 2;
3. ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Middle 3;
4. ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Junior 2 e;
5. ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Senior 2, posto de trabalho único.

Atendendo à estratégia delineada pela Entidade Empregadora que passa pelo desinvestimento na produção de novos sistemas, mantendo apenas a área de Production a responsabilidade por dar suporte aos actuais clientes, a ... identificou 3 (três) postos de trabalho redundante de ..., porquanto com a redução da atividade da empresa e em concreto do departamento e da área que deixará de produzir novos sistemas, não se justifica a manutenção de quatro postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

O critério de seleção que presidiu à escolha do trabalhador ... em detrimento do trabalhador ... foi a antiguidade. Com efeito, o trabalhador ... tem uma antiguidade mais recente na empresa reportada a 01.08.2022 quando comparado com o trabalhador ... que tem uma antiguidade na empresa reportada a 22.10.2020.

O critério de seleção que presidiu à escolha do trabalhador ... em detrimento do trabalhador ... foi a antiguidade. Com efeito, o trabalhador ... tem uma antiguidade mais recente na empresa reportada a 31.08.2021 quando comparado com o trabalhador ... que tem uma antiguidade na empresa reportada a 22.10.2020.

Por último o critério de seleção que presidiu à escolha do trabalhador ... em detrimento do trabalhador ... foi também o da antiguidade. Com efeito, o trabalhador ... tem uma antiguidade mais recente na empresa reportada a 01.11.2022, quando comparado com o trabalhador ... que tem uma antiguidade na empresa reportada a 22.10.2020.

Uma vez que não existem na organização postos de trabalho vagos de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações dos trabalhadores ..., ... e ... são inevitáveis as cessações dos respetivos contratos de trabalho, pelo que são integrados no Despedimento Coletivo.

Departamento de ...

O Departamento de ..., responsável por definição do ... para as diferentes equipas de forma a desenvolver o produto, é composto a esta data por 2 (dois) trabalhadores, tendo um responsável, posto de trabalho ocupado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ..., com o nível interno de ... 2 a quem reporta um Designer, posto de trabalho ocupado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Senior 2.

Uma vez que o Departamento de ..., com a implementação do novo modelo, ganha uma dimensão central passando a ser assegurado pela ... através da ..., porquanto não havendo novos desenvolvimentos não há necessidade de ter uma área de produto dedicada em exclusivo na ..., procede-se à extinção dos 2 (dois) postos de trabalho únicos na estrutura da Entidade Empregadora.

Uma vez que não existem na organização postos de trabalho vagos de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações dos trabalhadores ... e ..., são inevitáveis as cessações dos respetivos contratos de trabalho.

Atendendo a que o trabalhador ... se encontra em período experimental, o contrato será denunciado e o trabalhador não será integrado no Despedimento Coletivo, mas apenas o trabalhador ...

Departamento de ...:

Este departamento está presentemente dividido em duas áreas: ..., responsável pelo desenvolvimento de soluções de machine learning que permitam otimizar as inspeções e manutenções das pás, e IT, responsável pela administração de processos de tecnologias de informação na empresa e ..., sendo gerido por um responsável de departamento, posto de trabalho ocupado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Head of ..., com o nível interno de Head 3.

Relativamente à área de ..., esta é composta por 2 (dois) ..., postos de trabalho ocupados pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Middle 3 e pela Trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Junior 2 que reportam ao

No que se refere à área de IT é composta por 1 (um) ..., posto de trabalho único ocupado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de Middle 3, que reporta ao

Atendendo ao facto de os produtos desenvolvidos pela área de ... ainda se encontrarem num estado muito experimental, sem qualquer retomo para o negócio, a ... decidiu abandonar esta área de negócio na empresa, com a conseqüente extinção dos 3 (três) postos de trabalho, i.e., do posto de trabalho de ... e dos 2 (dois) postos de trabalho de

Com efeito, é criada na estrutura da Entidade Empregadora um posto de trabalho de ..., com a categoria profissional de ... e nível interno de Head 3.

Este novo posto de trabalho garante a coordenação técnica servindo de ponte para as decisões tecnológicas com a ...

Como forma de mitigar os efeitos do presente processo de Despedimento Coletivo, e atento ao conteúdo funcional deste novo posto de trabalho e as qualificações exigidas/pretendidas, a Entidade Empregadora propôs o mesmo ao trabalhador Assim a extinção do seu posto de trabalho anterior não determina a cessação do respectivo contrato de trabalho.

No que se refere às trabalhadoras ... e ..., uma vez que não existem na organização postos de trabalho vagos de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações das trabalhadoras, são inevitáveis as cessações dos respetivos contratos de trabalho, pelo que são ambas integradas no Despedimento Coletivo.

No que se refere à área de IT, foi determinado que a mesma passasse a ter um carácter central, sendo gerida através do departamento ..., na ..., procedendo-se assim à extinção do posto de trabalho de ... na estrutura da

Uma vez que não existe na organização postos de trabalho vagos de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações do trabalhador ..., é inevitável a cessação do respetivo contrato de trabalho, pelo que é integrado no Despedimento Coletivo.

Departamento de ...

Este departamento engloba duas áreas de atuação, a área financeira e de business strategy (responsável pelo pricing and go to market strategy da empresa) e a área de office manager, responsável pelas tarefas administrativas associadas ao escritório e suporte das diferentes áreas.

Este departamento é composto por uma Manager, posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., com o nível interno de ..., a qual reporta directamente à ..., reportando à primeira, por sua vez, dois postos de trabalho:

1 (um) de Office Manager, posto de trabalho único ocupado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Office Manager e com o nível interno de ... e;

1 (uma) financial controller, posto de trabalho único ocupado pela trabalhadora ..., com a categoria interna de ... com o nível interno de Senior 2.

No que se refere ao departamento de ..., foi determinado pela ... que o mesmo passasse a ter um carácter central, sendo gerido através da ..., na ..., sendo apenas mantida a área financeira que passará, com extinção do departamento de ..., a reportar directamente ao Departamento financeiro da

Em face do exposto, é extinto o Departamento de ... com a consequente extinção dos postos de trabalho únicos de ... e de ...

Uma vez que não existem na organização postos de trabalho vagos de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações das trabalhadoras ... e ..., são inevitáveis as cessações dos respetivos contratos de trabalho, pelo que ambas as trabalhadoras são integradas no Despedimento Coletivo.

Em face do supra exposto, foi decidido pela ... extinguir 15 (quinze) postos de trabalho, cfr. resulta do supra descrito, o que se traduz na cessação de 13 (treze) contratos de trabalho dos trabalhadores a seguir identificados, abrangidos pelo presente despedimento colectivo:

...;

...;

...;

...;

...;

...;

...;

...;

...;

...;

...;

... e;

...

Junta:

Doc 1: organigrama da Entidade Empregadora à data

Doc 2: organigrama da Entidade Empregadora após a reestruturação

(...)"

1.4. Na mesma data de 05.09.2023, a entidade empregadora comunicou igualmente à trabalhadora puerpera ..., a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

"(...)

Assunto: Despedimento colectivo — Comunicação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho

..., 5 de setembro de 2023

Exma. Senhora,

A sociedade ..., sociedade de direito português com sede em ..., com número de matrícula e NIPC ..., com o capital social de € 96.330,00 (noventa e seis mil trezentos e trinta euros), que se dedica à prestação de serviços a empresas através da utilização de ..., desenvolvimento de softwares de ... e a prestação de consultoria a clientes na área da energia, em particular na área ... (adiante designada por "...") vem, nos termos do disposto no artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento colectivo dos seguintes trabalhadores:

- ..., com a categoria profissional de ..., a que corresponde o nível interno de Middle 2;
- ..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de Senior 2;
- ..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de Senior 2;
- ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de ...
- ...; com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Junior 1;
- ..., com a categoria profissional de ... e com o nível interno de Middle 3;
- ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Junior 2;
- ..., com a categoria profissional de ..., com o nível interno de ... 2;
- ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de Middle 3
- ..., com a categoria profissional de ..., e com o nível interno de iunior 2;
- ..., categoria profissional de ... e com o nível interno de Middle 3 e ..., com a categoria profissional de ..., com o nível interno de ... e;
- ..., com a categoria profissional de Office Manager e com o nível interno de

A ... tem 33 (trinta e três) trabalhadores conforme quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais que segue em anexo, nos termos do artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho.

Mais informamos, para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho, que o presente processo de despedimento colectivo tem efeitos imediatos, cessando os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos no termo do período de aviso prévio respectivo.

Juntamos em anexo à presente comunicação a descrição dos motivos invocados para o presente despedimento colectivo, os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alíneas a), c), e d) do Código do Trabalho.

Para efeitos de determinação das quantias a pagar a V. Exa., cumpre-nos informar para os efeitos da alínea f) do n.º2 do artigo 360.º do Código que a ... pagará a V. Exa., para além dos demais direitos adquiridos decorrentes da cessação do contrato de trabalho, uma compensação correspondente 12 (doze) dias de retribuição desde data do início de contrato até ao dia 30 de Abril de 2023, e de 14 (catorze) dias de retribuição desde 1 de Maio de 2023 até data da cessação do contrato (fim do pré aviso), calculada nos termos do artigo 366.º do CT, acrescida de um mês de retribuição, incluindo a compensação por IHL superior à compensação legal devida nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho.

Conscientes que a presente decisão tem um impacto directo sobre a situação pessoal e profissional de cada um dos seus trabalhadores, queremos reiterar a total disponibilidade da nossa empresa para prestar toda a assistência necessária a V. Exa. no âmbito deste processo.

(...)"

1.5. Consta do processo remetido à CITE o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais, bem como o organigrama atual da entidade empregadora.

1.6. Por carta datada de 05.09.2023, foi comunicado e remetido à DGERT, cópia das comunicações e respectivos anexos enviados por correio registada com A/R aos/às trabalhadores/as, abrangidos/as pelo processo de despedimento colectivo.

1.7. Do processo consta informação de que não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores e não foi efetuada reunião de informações e negociação.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. Os *Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de*

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

Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

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

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

2.6. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.7. 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

² Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

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.”

2.8. 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;
- 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.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.10. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma

jurisprudência relevante sobre a matéria:

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

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

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

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

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

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se

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

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).»

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

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: “I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento coletivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento coletivo.

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. (...).”

2.12. No caso em análise, a entidade empregadora, que tem como atividade a prestação de serviços a empresas através da utilização de ..., desenvolvimento de softwares de processamento de dados e imagens, e de componentes e hardware para ... e a prestação de consultoria a clientes na área da energia, em particular na área ...

2.13. A entidade empregadora foi constituída em 2015 como sociedade por quotas, com a denominação ..., tendo posteriormente sido transformada em sociedade anónima e adotado a presente designação, com a entrada, em 2016, dos seus primeiros investidores externos.

2.14. Em junho de 2021 a Entidade Empregadora garantiu um novo investimento por parte de um fornecedor global de serviços de apoio à indústria de energia, e se tornou, por via desse investimento, accionista maioritária. O investimento teve por base um plano de negócios (...) que visava, essencialmente, assegurar a transição da Entidade Empregadora da sua posição de ... (de relevo) para uma entidade de referência na prestação de serviços de O&M (operations and management) ... por meio de automação e digitalização.

2.15. Ao longo dos últimos anos, foram tomadas diversas medidas de capitalização da empresa, em especial entre 2022 e 2023, com um novo aumento de capital. Aos investimentos de capital, somaram-se a captação de financiamento a título de empréstimos, destinadas ao desenvolvimento de ... utilizados pela Sociedade para fornecimento a Clientes e ainda ao pagamento de despesas correntes, na maioria, remunerações dos trabalhadores e demais despesas associadas às mesmas, valor que foi inclusivamente ultrapassado ao montante acumulado de 3.025.000,00€.

2.16. As medidas implementadas não foram suficientes, porquanto a Entidade Empregadora não conseguiu cumprir com as metas de crescimento (desenvolvimento de produto) e de receitas que tinham sido acordadas no plano de negócios, entre outros motivos, devido aos atrasos na entrega do ..., que impediram os novos produtos de entrar no mercado a tempo da época de ... dos seus Clientes.

2.17. Não obstante o crescimento no volume de vendas desde 2020, tal não foi suficiente para cobrir os custos da Entidade Empregadora, acumulando assim consecutivos resultados negativos ao longo dos últimos anos.

2.18. Com exceção do ano de 2020 em que o volume de vendas decresceu cerca de 21.557€, nos anos seguintes o volume de vendas cresceu efetivamente, contudo, não obstante o crescimento do volume de vendas, o resultado líquido da entidade empregadora tem sido constantemente negativo ao longo dos anos.

2.19. A entidade empregadora alega que o seu resultado líquido em 2020 foi negativo, que no ano de 2021 duplicou, e que no ano de 2022 foi negativo, com um valor de 1.148.124€ e que a taxa de rentabilidade da empresa é negativa, tendo sofrido um agravamento entre 2019 e 2023, de cerca de 2000% (dois mil por cento).

2.20. Alega a entidade empregadora que no que se refere à estrutura de custos, o gasto com pessoal assume a maior fatia dos custos, representando em julho de 2023 cerca de 40%, que no ano de 2022 já assumiam o maior custo para a Entidade Empregadora, com cerca de 46% e que no ano de 2021, a tendência mantinha-se de cerca de 44% com custos de pessoal, assumindo assim a maior fatia de peso de custos.

2.21. A entidade empregadora, invoca que por motivos estruturais de desequilíbrio económico-financeiro, e de reestruturação da organização, é inevitável um despedimento coletivo.

2.22. No que concerne ao critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, e no que às trabalhadoras especialmente protegidas releva, afere-se que ambas as trabalhadoras protegidas desempenham funções no departamento de ..., departamento que irá ser extinto.

2.23. A trabalhadora lactante detém a categoria profissional de *Office Manager* e a trabalhadora puérpera a categoria profissional

2.24. A entidade empregadora refere que este departamento, que engloba duas áreas de atuação, irá ser extinto com a consequente extinção dos postos de trabalho únicos de ... e de *Office Manager*, sendo o critério de seleção dos trabalhadores/as a incluir no departamento, a extinção do departamento.

2.25. Do mapa de pessoal organizado por setores organizacionais junto pela entidade empregadora, não se afere a existência de outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional das trabalhadoras especialmente protegidas.

2.26. Por seu turno, a entidade empregadora informou que não constituída comissão representativa dos trabalhadores e não foi efetuada reunião de informações e negociação.

2.27. Face ao supra exposto, conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos da necessidade de extinguir o posto de trabalho são motivos estruturais, de desequilíbrio económico e reorganização interna.

2.28. Na verdade, não tendo sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores/as a despedir, a entidade empregadora enviou a estes/as, cartas com a documentação relativa à descrição

dos fundamentos despedimento coletivo, o quadro de pessoal, com indicação do número de trabalhadores/as a despedir e as categorias profissionais abrangidas, bem como a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.

2.29. Com efeito, decorre do processo que as trabalhadoras especialmente protegidas, são a únicas trabalhadoras com aquelas categorias profissionais e que o departamento onde as mesmas laboram, irá ser extinto, afigurando-se ainda que, apenas será mantida a área financeira que passará, com extinção do departamento de ..., a reportar diretamente ao Departamento financeiro da

2.30. Em face do exposto, e, no que no presente processo foi possível apurar, não se vislumbram indícios discriminação em razão da maternidade no que respeita à aplicação do critério de seleção das trabalhadoras a incluir no despedimento coletivo e a consequente seleção das trabalhadoras especialmente protegidas para integrar esse despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera **não se opor** à inclusão da trabalhadora lactante ... e da trabalhadora puérpera ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE OUTUBRO DE 2023, COM O VOTO
CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES
– INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**