

PARECER N.º 415/CITE/2024

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

PROCESSO N.º D/1664/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada do dia **18 de março de 2024**, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora no gozo de licença parental inicial ..., e do trabalhador ... que, não se encontrando na presente data em gozo de licença parental inicial, ainda a poderá vir a gozar nos próximos meses, ambos incluídos em processo de despedimento coletivo.

1.2. Com data de **14 de fevereiro de 2024**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora e ao trabalhador supra identificado uma comunicação elaborada nos termos do artigo 360º do Código do Trabalho, através da qual deu conta da sua intenção de proceder ao seu despedimento, no âmbito de um processo de despedimento coletivo.

1.3. A comunicação foi elaborada nos termos que assim sintetizamos:

“(…) Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1, 3 e 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, e no âmbito do processo de reestruturação que se encontra em curso na ... (adiante abreviadamente designada por “...”), vimos pela presente comunicar intenção de proceder ao despedimento coletivo de 26 (vinte e seis) trabalhadores, o qual deverá abranger V. Exa.

Atento o exposto nos nºs 2 e 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, enviamos em anexo à presente carta os seguintes elementos:

- Motivos do despedimento coletivo (Anexo 1);
- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (Anexo II);
- Critério de seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo III);
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (Anexo IV).

Mais informamos que o presente procedimento de despedimento coletivo, com início nesta data, terá uma duração previsível de 60 a 90 dias, prazo durante o qual os contratos de trabalho abrangidos pelo procedimento deverão cessar.

Informamos ainda que, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da presente, os trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento coletivo poderão designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, cuja constituição deverá ser comunicada à ... até ao final do referido prazo.

Em virtude da cessação dos respetivos contratos de trabalho, os trabalhadores abrangidos terão direito a uma compensação calculada nos termos legais. (...)”

1.4. Nos termos do artigo 360º, nº 2, al. a) do Código do Trabalho, são indicados os seguintes motivos para o despedimento:

“(…) A ... (de ora em diante ...” ou Empresa”) é uma sociedade sediada em Lisboa que se dedica, essencialmente, ao fabrico, compra, venda, importação e exportação, armazenamento, distribuição ou qualquer forma de atividade de produtos ...

A ... surge integrada num grupo multinacional de empresas designado por Grupo ..., uma plataforma de inovação e tecnologia agrícola sustentável, que distribui as suas gamas de produtos e serviços pelas seguintes áreas de negócio: 1) ...; ii) ...; lii) ...; e iv) ..., área na qual a ... se insere com maior especificidade. Esta área de negócio dedica-se, entre outros, ao ...

Neste contexto, cabe assinalar que, em Portugal, a ... opera através da sua unidade localizada no ..., onde emprega, na corrente data, 26 (vinte e seis) trabalhadores, distribuídos pelas diferentes atividades desenvolvidas nesse estabelecimento.

Embora a sede da Empresa se situe em Lisboa, as únicas funções aí exercidas são essencialmente de apoio à atividade de Produtos ..., nomeadamente a comercialização dos produtos.

Em traços gerais, e sem prejuízo do que abaixo melhor se detalha, o presente procedimento de despedimento coletivo tem subjacente a realocação das atividades atualmente desenvolvidas no estabelecimento de ... para diferentes locais na Europa, África, Médio-Oriente e América e, por inerência, dos postos de trabalho afetos a cada um. Com efeito, a decisão de extinguir estas áreas/postos assenta, primordialmente, numa decisão de encerramento de várias secções da organização, sem prejuízo da concorrência de outros motivos de mercado e estruturais, abaixo melhor identificados.

Com efeito, tal decisão permite à ... uma redução dos seus custos de laboração, desde logo pela supressão de postos de trabalho que, por via da presente reorganização se tornarão redundantes, sempre numa ótica de adequação e ajustamento da sua estrutura de recursos humanos, numa lógica de otimização de custos e aproveitamento de sinergias, que melhor se adequem às exigências atuais e futuras do mercado económico em que a empresa concorre.

Com o presente despedimento a ... prevê eliminar da sua organização 26 (vinte e seis) postos de trabalho.

2. Necessidade do recurso ao despedimento coletivo

- Da atividade atualmente desenvolvida no estabelecimento de ...

Como atrás já se cumpriu destacar, o presente procedimento de despedimento coletivo tem na sua base, primordialmente, o encerramento da unidade local pertencente à ... localizado em ..., a qual emprega, aos dias-de- hoje, 26 (vinte e seis) trabalhadores. Todavia, naturalmente, fundamentos de mercado e de tesouraria impelem a Empresa nesse sentido, não sendo uma decisão destituída de racionalidade económica ou estratégica.

A título de enquadramento prévio, cumpre indicar que, na presente data, a Empresa desenvolve, em Portugal, atividades de diferente natureza. Desde logo, em ..., a Empresa desenvolve o negócio de ..., que consiste, essencialmente, na ...

A título ilustrativo, para cada ..., são mantidos cerca de 5 espécimes nas instalações do Grupo ... localizadas ...

Subsequentemente, daquelas ..., as quais são enviadas para Portugal (...), onde é dado início à sua multiplicação, de acordo com o seguinte processo:

- Colocação da ...;
- Crescimento da ...;
- Colheita de ...;
- Colocação da ...

Assim, essencialmente, a unidade local de ... serve para a multiplicação do número de ..., provenientes das instalações sedeadas Estas ... multiplicadas serão exportadas para atividades de produção comercial para as diferentes unidades de produção em África e na América Latina.

A ... em ... mantém também atividades de R&D (research and development), dedicadas ao desenvolvimento de flores que ainda não estão no mercado. Mais concretamente, em Portugal são desenvolvidas atividade ...:

- Pré-Candidatos ...: Distinguem-se do stock de ... pelo facto de estas estacas serem apresentadas aos clientes em 2 a 3 anos. Os pré-candidatos serão stock de ... P&S (production and supply stock), dentro de 3 anos.
- Ensaios de Campo (“Field Trials”): Consiste na testagem ..., num dado país (como Portugal). Caso os testes sejam bem-sucedidos, é possível a sua venda noutros países com semelhantes características.

Em ..., a ... desenvolve também atividades de P&S (production and supply stock), que consistem, essencialmente, na venda no mercado de ... No caso concreto português, as atividades de P&S são, essencialmente, stock das

denominadas “...” e das ... (as quais são mantidas em vários locais do mundo para garantir que o stock nunca se esgota).

Por fim, a par e passo com as atividades acima descritas, a ... dedica também uma percentagem reduzida do seu pessoal à prestação de serviços a outra empresa, a ... (de ora em diante “...”), cujo core de atividade consiste na criação de ...

- Da deslocação da atividade da ... e, subsequente, encerramento da unidade local de ...

No âmbito da sua estratégia há 15 anos no negócio das flores e das ações destinadas a reforçar ainda mais o desempenho da atividade, a empresa monitoriza continuamente a atividade de produção e reprodução, bem como os investimentos associados.

Ao nível interno, uma empresa como a ..., deve ser capaz, em cada momento, de garantir elevados padrões técnicos e de qualidade no exercício da sua atividade, empregando, para esse efeito, os melhores recursos materiais e humanos disponíveis no mercado, com a missão de satisfazer com êxito os parâmetros que lhe permitem exercer a sua atividade, mas também aceder às melhores oportunidades de negócio.

A título exemplificativo, e sem prejuízo do que adiante se detalha, a Empresa enfrenta atualmente desafios logísticos incontornáveis, nomeadamente custos de transporte. Nestas áreas, a empresa está, portanto, a operar de uma forma que não é consistente com os padrões do resto do Grupo ..., e o objetivo é reduzir significativamente esses custos, aproximando as atividades atualmente realizadas em ... do respetivo local de produção e/ou criação. Em resultado do exposto, entende a ... ter chegado o momento de levar a cabo uma reestruturação interna que permita alinhar o modelo da empresa face àquele que é já seguido pelas suas congéneres internacionais, em busca de uma cada vez maior eficiência operacional e controlo de custos fixos.

Face ao enquadramento acima identificado, foi decidido ao nível do Grupo ... proceder à deslocação geográfica de todas as atividades realizadas em ..., cuja explicação acima se cuidou detalhar, para outros países onde o Grupo ... também opera.

Em termos esquemáticos, a ... vê-se assim confrontada com a intenção de encerrar o estabelecimento de ... e realocar as atividades do seguinte modo:

- Negócio de ...: Atualmente a empresa dedica a produção de ...; ...; e outros tipos no ... e na ... Com vista a aproximar o stock de ... dos locais de produção de ..., e assim melhor prover ao abastecimento da cadeia de retalho que serve, a Empresa pretende mover todo o stock de ... para as instalações no ..., ... e ... (outras espécies de ...).
- I&D: A empresa pretende transferir todas as atividades relacionadas com I&D para ..., região onde o Grupo ... desenvolve mais atividades de reprodução como acima detalhado, e encontra-se também, atualmente, a estudar a melhor localização para transferir os ... já em 2025.
- P&S: Sem prejuízo do acima referido relativamente ao negócio de ... a empresa irá também deslocalizar o seu stock de ... para a ..., país onde o Grupo ... já possui igualmente atividades de produção.
- ...: Todas as atividades da ... nas instalações de ... serão transferidas para outras instalações de produção e reprodução propriedade da Consequentemente, já não é sustentável continuar no local apenas com a prestação de serviços à ..., que é uma atividade non-core da Empresa.

As transformações acima detalhadas apresentam, naturalmente, um racional justificativo, determinando-se o presente despedimento quer pelo encerramento da unidade local supra identificada, quer também por motivos de mercado e estruturais.

Com efeito, um dos fatores que conduziu à decisão objeto da presente comunicação prende-se com o notório e conhecido aumento dos preços das matérias-primas e recursos necessários à reprodução e produção de flores, bem como à sua comercialização. Estes custos sofreram um crescimento considerável no último ano devido a fatores como a inflação, escassez dos materiais, regulações ambientais, bem como outros fatores externos, que têm tido forte impacto na margem de lucro e competitividade da empresa (ilustrativo disso, com o crescimento da concorrência ao nível da comercialização das ..., a Empresa deixou de ser lucrativa nessa atividade, o que conduziu ao aumento dos preços do mercado e a uma redução no volume de vendas).

Em geral, assiste-se a um proeminente declínio do mercado das ... Alguns produtores (clientes diretos da Empresa) pararam de produzir devido aos elevados preços da energia (entre 2021 e 2022, registou-se uma diminuição de 7% no valor das vendas no sector das ... Do mesmo modo, também os consumidores finais compram menos devido à elevada inflação e aumento significativo do custo de vida (é, naturalmente, dada prioridade à habitação e à alimentação, em prejuízo de ... e outros produtos de consumo não essencial). A procura de ... foi, conforme facilmente se compreende, extremamente afetada, quer pela recessão económica a que se assiste, quer pela própria mudança das preferências dos consumidores.

Cabe, por fim, assinalar que a comercialização de produtos agrícolas e agroindustriais, ao nível do mercado português, constitui uma atividade altamente competitiva e muito pouco lucrativa, o que resulta na prática de baixos preços de mercado.

Progressivamente tem-se tornado mais evidente que o modo como a ... aloca os seus recursos e compõe a sua estrutura organizacional influi em áreas críticas para o sucesso da sua atividade. Verificam-se hoje ineficiências operacionais significativas, inadequadas aos objetivos da ... e do Grupo ..., bem como aos próprios padrões do mercado no qual opera.

Consequentemente, as vendas de ... nos últimos dois anos estão a diminuir cerca de 7% em relação ao ano anterior. Dado que a atividade tem um elevado nível de custos fixos, que aumentaram ainda mais devido à inflação, a rentabilidade da atividade de ... está, por isso, sob grande pressão.

O declínio das vendas a partir de 2021, o qual pode ser melhor percecionado através da análise da Tabela 1, infra, é, de facto, fortemente impulsionado pela diminuição das despesas dos consumidores:

- 2022: Impacto negativo do conflito entre a Ucrânia e a Rússia;
- 2023: Os preços elevados da energia, a incerteza e a inflação têm um impacto negativo nas vendas.

(Tabela)

Assim, também devido à pressão sobre o negócio da ..., os cenários estão a ser continuamente avaliados, enquanto a ... se esforça por melhorar a sua rentabilidade através de múltiplas medidas, desde a revisão da carteira até à avaliação dos clientes e à redução dos custos de produção.

Com todas as mudanças que têm ocorrido recentemente no sector da ..., a empresa necessita de tomar agora medidas que possam assegurar o desempenho a longo prazo do negócio face à concorrência no futuro.

- Impacto da decisão de encerramento da unidade local de ... e da cessação das atividades da ... em Portugal

Note-se que a decisão de integrar a ... representa poupanças no valor do Budget previsto de 1 milhão, conforme se pode verificar da análise da Tabela (abaixo):

(Tabela)

Para uma melhor compreensão desta tabela:

- O Elite Stock refere-se ao negócio de estacas, que será transferido para o ..., a ... e a ...;
- As ... stock referem-se às atividades de P&S, que serão transferidas para a ... e a ...;
- As actividades de R&D serão transferidas para os ... e ...;
- A ... é uma actividade non-core da Empresa; e
- A produção ... é uma atividade de produção comercial já deslocalizada para ... em junho de 2023.

Conforme resulta do detalhe da explanação supra, face à reorganização estrutural que se pretende executar, e que implica o encerramento da unidade de ..., o recurso ao despedimento coletivo assume-se como uma necessidade de *ultima ratio*, sem a qual não é possível concretizar a projetada alteração organizacional.

O despedimento coletivo surge, assim, como o meio adequado e legalmente apto a promover a eliminação coletiva de postos de trabalho que, em virtude da nova estrutura (melhor descrita abaixo), se prevê que deixarão de existir, sendo a cessação dos contratos de trabalho associados a tais postos de trabalho uma consequência direta, inevitável e necessária dessa reestruturação.

Conforme se constata pela explicação dos motivos que conduziram a este desfecho, os fundamentos que serviram de base para a decisão de implementar o presente despedimento coletivo são heterogéneos, tanto de ordem estrutural como de mercado, nos termos apresentados nas alíneas a) e b) do número 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

Trata-se, pois, da intenção de proceder à eliminação de todos os postos de trabalho afetos à unidade de ..., que se prevê que deixem de existir de forma autónoma e independente na estrutura da Empresa para serem absorvidos — no que diz respeito às suas tarefas, responsabilidades e obrigações — por postos de trabalho já existentes noutras entidades do Grupo.

Tal medida permite uma redução dos custos de laboração da Empresa e um mais eficiente aproveitamento de sinergias, que melhor se adequem às exigências atuais e futuras do mercado económico em que a empresa concorre.

Face ao descrito, é intenção da ... que as funções atualmente realizadas por V. Exa., alvo do presente procedimento de despedimento coletivo, deixem de existir, em virtude da reestruturação e redução da atividade, alteração que se justifica de forma a extinguir operações menos eficientes de um ponto de vista económico.

O próprio encerramento das secções da organização implicará per se, nos moldes que se cuidarão detalhar no Anexo III, uma seleção dos trabalhadores que, a final, se prevê que vejam cessar os respetivos contratos de trabalho.

3. Conclusão

Ao todo, são abrangidos no presente procedimento 26 (vinte e seis) trabalhadores da ..., manifestando-se a intenção de que os seus contratos de trabalho cessem em virtude da reestruturação que a empresa pretende executar, já acima descrita.

Tal reestruturação, conforme já explanado, passará pela assimilação por parte do Grupo ..., das funções atualmente desenvolvidas pelo conjunto de colaboradores afetos à unidade de ..., de entre eles V. Exa., com a concomitante extinção do seu posto de trabalho.

O recurso ao despedimento coletivo é o único meio suscetível de assegurar a concretização das medidas projetadas pela ..., mais precisamente emanadas do grupo a que a mesma pertence, numa lógica de reorganização global do negócio na forma como o grupo e cada uma das suas subsidiárias se relacionam com clientes. Apenas deste modo se permitirá alcançar os objetivos perfilhados pela ... e pelo resto do Grupo ..., através de uma redução de custos e, ao mesmo tempo, melhor aproveitamento da eficiência dos serviços prestados.

Pretende-se, com esta reestruturação, atingir, por fim, o formato que permitirá um melhor equilíbrio económico-financeiro e em condições de maior competitividade face às empresas concorrentes da ... no mercado português e no mercado internacional (por via do Grupo ..., no qual se integra).

Subjazem assim ao procedimento, pelas razões que ficaram expostas, razões de natureza diversa, assentes num conjunto de intenções de cariz estrutural e financeiro, mas também na adequação da atividade da empresa às atuais circunstâncias do mercado no qual opera. (...)

1.5. Do anexo 2 remetido com a referida comunicação consta o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, nos termos do artigo 360.º n.º 2 alínea b) do Código do Trabalho.

1.6. Do anexo 3, consta a indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, nos termos do artigo 360º nº 2, alínea c), do Código do Trabalho, destacando a entidade empregadora que “conforme referido no Anexo 1, a execução do projeto de reestruturação terá impacto potencial ao nível dos contratos de trabalho de 26 (vinte e seis) profissionais da Como se constata, na seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa lançou mão de critérios claros, objetivos, de cariz não discriminatório e sempre em consonância com os fundamentos necessidades e propósitos do procedimento. Com efeito, a cessação dos contratos de trabalho a abranger pelo presente despedimento coletivo está diretamente relacionada com a necessidade de reestruturação interna da ... atentos os motivos e os fundamentos indicados no Anexo 1 da presente comunicação.”

1.7. Pelo que, adianta, “os critérios de seleção dos trabalhadores a abranger são, essencialmente, objetivos, esperando a ... encerrar a sua unidade localizada no ... e eliminar da sua organização os 26 (vinte e seis) postos de trabalho afetos a esta exploração. Em consequência desta decisão da ..., são impactados todos os colaboradores integrados em tal estrutura, tudo conforme fundamentação constante do Anexo 1 à presente comunicação e que se deve ter aqui por integralmente reproduzido.

Conforme explanado com maior detalhe no Anexo 1 da presente comunicação, a reestruturação que está a ser levada a cabo na ... é motivada por uma redução dos seus custos de laboração, desde logo pela supressão de postos de trabalho que se tornam redundantes na estrutura portuguesa em virtude da reorganização que se encontra em curso, sempre numa ótica de adequação e ajustamento da sua estrutura de recursos humanos, seja em termos de competência e funções nas respetivas categorias, seja em termos de otimização de custos e aproveitamento de sinergias, que melhor se adequem às exigências atuais e futuras do mercado económico em que a empresa concorre.

Os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir são, por isso, objetivos e relacionados com o conteúdo funcional das suas posições, deixando de existir a atividade a que os mesmos se encontravam associados, tais postos de trabalho tornam-se totalmente redundantes e vazios de conteúdo.

Numa frase, os postos de trabalho cuja eliminação se visa alcançar são aquelas cujas funções deixam de existir, não existindo igualmente quaisquer outros postos de trabalho disponíveis e compatíveis com as funções destes 26 (vinte e seis) colaboradores.

Deste modo, constata-se não estarmos perante qualquer critério de cariz discriminatório, mas puramente objetivo e umbilicalmente ligado às próprias razões em que o presente procedimento assenta.”

1.8. Do anexo III consta a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, nos termos do artigo 360.º n.º 2 alínea d) do Código do Trabalho, no qual se encontram referidos os 26 trabalhadores abrangidos (e não 27 como consta do título do documento).

1.9. Também no dia 14 de fevereiro de 2024, foi remetida comunicação à DGERT (Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho): [n]a qualidade de mandatários e a pedido da ... (... Portugal), sede na ..., sociedade comercial com o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., contribuinte da Segurança Social número ..., vimos, pela presente, em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, enviar cópia da comunicação da intenção de despedimento coletivo que foi entregue/enviada nesta data aos 26 (vinte e seis) trabalhadores da ... Portugal abrangidos pelo referido procedimento, e que são todos aqueles que estão afetos à sua unidade de ..., cujo encerramento se prevê.”

1.10. Mostra-se igualmente junta ao procedimento a ata lavrada da reunião realizada no dia oito de março de dois mil e vinte e quatro, no âmbito da fase de informações e negociação

prevista no artigo 361º do Código do Trabalho, na qual estiveram presentes os representantes do empregador (...), na qualidade de Procuradores, e as respetivas peritas ... e ..., mandatárias da ..., os membros da comissão representativa dos trabalhadores — eleita nos termos do artigo 360º, n.º 3 do Código de Trabalho (...) e a representante da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT).

1.11. No dia “um” da março de dois mil e vinte e quatro reuniram novamente a os representantes do empregador (...), na qualidade de Procuradores, e as respetivas peritas ... e ..., mandatárias da ..., os membros da comissão representativa dos trabalhadores — eleita nos termos do artigo 360º, n.º 3 do Código de Trabalho (...) e a representante da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), da qual foi lavrada acta que se mostra junta ao procedimento de despedimento coletivo acompanhada da contraproposta da comissão de trabalhadores, composta por 2 documentos.

1.12. Encontra-se também junto ao processo o quadro de pessoal constante do último Relatório Único.

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

Cumpre apreciar,

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO E ANÁLISE

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. Os *Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.* 2. *Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*”

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

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País. Consagrando a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes.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. Sendo a CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.6. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando

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).

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

os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previstos nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

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

2.8. De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:

“1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”

2.9. Dita o artigo 360.º do Código do Trabalho, que a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

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

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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 sindicilar 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 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.

2.12. 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

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

do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)”.

2.13. No caso em análise, conforme resulta do pedido apresentado refere a entidade empregadora que a trabalhadora ... se encontra no gozo de licença parental inicial, e que o trabalhador ... não se encontrando na presente data em gozo de licença parental inicial, ainda a poderá vir a gozar nos próximos meses, devendo considerar-se que se encontra igualmente abrangido pelo âmbito de proteção da referida norma.

2.14. Discordamos do entendimento da entidade empregadora na medida em que ao trabalhador ... se atribui, *in casu*, uma expectativa de gozo de um licença que não se encontra abrangida no âmbito da aplicação da norma jurídica, e por esse motivo, quanto a este trabalhador em concreto, a CITE nada tem que apreciar.

2.15. Já o despedimento da trabalhadora ... e que é especialmente protegida para os efeitos do artigo 63º do Código do Trabalho, vem alicerçado na necessidade redução de custos de laboração da entidade empregadora, designadamente pela *supressão de postos de trabalho* que, por via da *reorganização da atividade produtiva* se tornarão, no seu entendimento, *redundantes, numa lógica de otimização de custos e aproveitamento de sinergias, que melhor se adequem às exigências atuais e futuras do mercado económico em que a empresa concorre*, prevendo-se assim eliminar 26 (vinte e seis) postos de trabalho. Em função do correspondente encerramento da unidade local de produção localizada em ..., que em emprega justamente os ditos 26 (vinte e seis) trabalhadores.

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

2.17. Não havendo um julgamento prévio da CITE quanto à validade da motivação oferecida, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento, entendemos que, no caso concreto, o despedimento coletivo encontra-se validamente fundamentado em motivos de mercado e tesouraria que impõem à entidade empregadora a necessidade de alterar a estratégia de produção numa ótica de racionalidade económica.

2.18. Circunstância que, associada ao facto de os/as vinte e seis trabalhadores/as visados/as terem constituído comissão sem que tenham manifestado especial preocupação quanto a um possível tratamento diferenciado desta trabalhadora, nos permite afastar a existência de indícios de discriminação em função do sexo por força da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do que, perante os elementos que constam do expediente remetido, a CITE delibera **não se opor** à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora ..., incluída em processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ..., nada apreciando quanto ao despedimento do trabalhador ... que, por não se encontrar no gozo de licença parental inicial, não se encontra abrangido pelo âmbito de proteção do artigo 63º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 10 DE ABRIL DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.