

## **PARECER N.º 635/CITE/2024**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras puérperas (2), trabalhadoras lactantes (8) e trabalhadora grávida (1), 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 2645/DGPL-C/2024

### **I – OBJETO**

**1.1.** Por correio registado datado de 08 05.2024, a CITE recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras puérperas: ... e ..., das trabalhadoras lactantes: ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... e da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, abrangendo 54 trabalhadores/as, com o seguinte teor:

“(…)

*Nos termos do artigo 63º, nº 3, b), do Código do Trabalho, damos conhecimento do processo de despedimento coletivo que organizámos, tendente ao despedimento de 54 trabalhadores, sendo 53 operadores de acabamento do turno da manhã (do Departamento de Produção) e 1 chefe de linha (Departamento de Qualidade).*

*O despedimento abrange as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes constantes da relação anexa. A seleção destas trabalhadoras obedece ao critério de seleção dos trabalhadores definido pela empregadora, de forma objetiva: (a) Operadores de acabamento do turno da manhã do Departamento de Produção: Menor antiguidade na empregadora; (b) Controlo de qualidade: Única trabalhadora com a categoria de chefe de linha do Departamento de Qualidade, com função de controlo de qualidade e remuneração mais elevada nessa função.*

*O motivo do despedimento consta da comunicação inicial de despedimento dirigida a todos os trabalhadores abrangidos, à comissão sindical da empresa e à DGERT, e na acta da fase de informação e negociação mantida com a DGERT e a comissão sindical.*

*Trata-se de uma redução de produção imposta pelo ...(em 2024, as encomendas previstas são de apenas 1.32 milhões de pares, o que representa uma quebra de 20% face a capacidade instalada em 2023), com impacto direto no Departamento de Produção e no Departamento de Qualidade, decorrente de opções estratégicas do passado recente e sobretudo da acumulação de stocks de produto acabado provocada pela retração dos mercados do período da pandemia, pelas guerras da Ucrânia e da Faixa de Gaza, pela subida das taxas de juros e pela inflação generalizada, que determinou uma forte redução de resultados líquidos e um aumento do endividamento total do .... Por estas razões e face ao esforço no cashflow, o ...deparou-se em 2024 com a necessidade premente de reduzir mais de 2 milhões de pares de sapatos em stock, o que envolve a necessidade imediata de reduzir os volumes de produção nas unidades do ...e nomeadamente na empregadora.*

*Como resulta, o despedimento dos 54 trabalhadores e das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes selecionadas, radica em razões económicas objetivas, sendo alheio a qualquer razão discriminatória.*

*Junto enviamos a comunicação do ...que despoletou o despedimento coletivo, as comunicações iniciais aos trabalhadores, à comissão sindical e à DGERT, as atas da fase de negociação (2) e o mapa das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.*

*(...)*

**1.2.** Por carta datada de 24.03.2024, a entidade empregadora remeteu comunicação à Comissão Sindical, comunicação nos termos que a seguir se transcrevem:

*(...)*

*Nos termos do artigo 360º, nºs 1 e 2, do Código do Trabalho, junto enviamos a comunicação inicial do despedimento coletivo.*

*Da fundamentação fazem parte os motivos invocados para o despedimento coletivo, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e o método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir.*

*Anexa-se o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.*

*Fica marcada a reunião do artigo 361º para o dia **8/4/2024, pelas 14h15.***

**\*\*\***

## **FUNDAMENTAÇÃO DO DESPEDIMENTO COLETIVO 2024**

### **Departamentos abrangidos- Produção e Qualidade**

#### **Enquadramento**

*A empregadora dedica-se à indústria do .... Faz parte do ... internacional ..., sediado na ..., titular da marca ....*

*Como consta já da fundamentação do despedimento coletivo de 2023, que envolveu 42 trabalhadores do Departamento de R&T (Research & Innovation - Investigação & Inovação), anteriormente denominado R&D (Research & Development - Investigação & Desenvolvimento), desde 2020 que o ...tem vindo a implementar uma estratégia orientada para a adaptação da marca as solicitações dos clientes, compreendendo uma redução da duração do ciclo de desenvolvimento de novos modelos, de produção e de entrega aos clientes e uma resposta aos novos comportamentos dos consumidores e a sua busca por produtos inovadores e compatíveis com uma maior consciência de sustentabilidade.*

*A necessidade de digitalização transversal dos processos, desde a conceção, design e desenvolvimento de novos artigos; a opção pelo desenvolvimento de raiz de menos .../modelos, promovendo sinergias na criação de novos artigos a partir de modelos já existentes; a reengenharia dos processos produtivos que permita reduzir os prazos e as quantidades das ordens de produção; a implementação da "agenda verde", conduziram também à necessidade de dotar as áreas de produção de maior flexibilidade, com equipas mais pequenas, ordens de produção com menores quantidades, menor complexidade e tempos de execução mais curtos.*

*Nos últimos quatro anos as empresas do sector têm sido desafiadas com os impactos na retração dos mercados provocados pela pandemia, pelas guerras da Ucrânia e da Faixa de Gaza, pela subida das taxas de juros e pela inflação generalizada.*

*A conjugação de todos estes fatores teve um impacto negativo nos lucros do ... .., que reduziram ao longo dos anos, sendo em 2023 de 47.035M€, quando em 2019 eram de 147.574 M€.*

*A redução dos volumes de vendas, que não acompanhou os volumes de pares produzidos, provocou no ...uma forte acumulação de stocks de produto acabado (no ano de 2023, no valor de 445.1M€, subindo vertiginosamente desde o ano da pandemia, 2019, já situado em 254.2M€).*

*O custo do financiamento deste elevado stock global de produto acabado traduziu-se num aumento do endividamento total do ..., sendo em 2023 de 832.6M€ e em 2020 de 633.9M€, quando em 2019 era de 359.2M€.*

*Por estas razões e face ao esforço no cashflow, o ...deparou-se em 2024 com a necessidade premente de reduzir mais de 2 milhões de pares de sapatos em stock, o que envolve a necessidade imediata de reduzir os volumes de produção nas unidades do ... ..*

*A distribuição dos volumes de produção e das encomendas pelas fábricas do ... espalhadas pelo mundo depende do custo do par de sapato em cada unidade industrial.*

*A fabrica de Portugal, a empregadora, tem um custo media de produção superior a 30% relativamente as outras unidades do ..., situadas na ..., ..., ... e ....*

*Isso determina uma redução de volumes superior à das restantes unidades, por ter esta desvantagem competitiva dentro do próprio ... .., que condiciona negativamente a distribuição dos volumes de produção/encomendas e a complexidade dos modelos a trabalhar (determina que sejam colocados em Portugal modelos menos complexos, menos exigentes e portanto, que envolvem menos minutos de produção, quando no passado era exatamente ao contrário, a empregadora tinha os modelos mais complexos).*

### **Motivação e medidas**

*Como se referiu, os volumes de produção adjudicados à empregadora têm vindo a reduzir de ano para ano.*

*Esta situação tem impacto direto no Departamento de Produção e no Departamento de Qualidade.*

*Ao longo dos últimos 4 anos, a empresa tem feito um esforço significativo por manter a sua estrutura produtiva e, apesar da redução dos volumes de encomendas/produção e do número de turnos a laborar, assumiu todos os custos inerentes, sem perda de retribuição para o seu pessoal, mesmo nos dias completos de paragem de produção. Fê-lo na expectativa de uma retoma próxima e com o intuito de poder rapidamente retomar os níveis de produção anteriores. Contudo, a conjugação persistente dos múltiplos fatores adversos referidos torna a subsistência desta situação incomportável e forçam a empregadora a reajustar a sua estrutura para os atuais níveis de produção, de forma a defender e proteger a sua sustentabilidade.*

*São, pois, manifestas e prementes razões económicas que forçam a empregadora a realizar um processo de despedimento coletivo, a fim de reduzir e ajustar as necessidades atuais, o seu quadro de operadores de Acabamento no Departamento de Produção e o Controlo de Qualidade no Departamento de Qualidade, num conjunto de 54 trabalhadores.*

*Em 1.3.2024 o Departamento de Produção contava com uma equipa de 528 trabalhadores, discriminados pelas seguintes categorias profissionais:*

- Quadro constante do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

Em 1.3.2024 o Departamento de Qualidade contava com uma equipa de 33 trabalhadores, discriminados pelas seguintes categorias profissionais:

- Quadro constante do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

### **1.ª Redução de 25 operadores de acabamento - equipa de um turno da manhã**

A capacidade da empregadora, com o atual portfolio de produtos alocados, é de 2.8 milhões de pares (valores de produção), com recurso a 12 equipas/turnos (4 máquinas x 3 turnos).

Em 2022, a produção foi de 1.53 milhões de pares, com 8 turnos (4 máquinas x 2 turnos; fecho do turno da noite).

No ano de 2023 a produção reduziu para 1.17 milhões de pares. Daí que em janeiro a empregadora tenha suprimido a produção de uma máquina no turno da tarde, sendo a respetiva equipa distribuída pelas demais máquinas, ou seja, baixou para 7 turnos. Com 7 equipas/turnos a empresa mantinha capacidade para produzir 1.63 milhões de pares, o que determinou que tivesse havido 16 dias de paragem de produção, por falta de trabalho para ocupar os trabalhadores, o que levou à sua dispensa de serviço, remunerada, nas seguintes datas:

- Quadro constante do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

Em 2024, as encomendas previstas são de apenas 1.32 milhões de pares, o que representa uma quebra de 20% face à capacidade instalada em 2023.

Face a esta contingência, torna-se necessária reduzir para 6 turnos (3 máquinas x 2 turnos – manhã e tarde). Com estes 6 turnos a empresa mantém capacidade para produzir 1.40 milhões de pares.

Para reduzir dos 7 turnos atuais para os 6 turnos torna-se necessário suprimir uma máquina no turno da manhã (a 4.ª máquina), o que corresponde a 50 trabalhadores.

As equipas/turnos são formadas(os) por operadores de acabamento e operadores de montagem. No entanto, a eliminação de uma equipa do turno da manhã apenas impacta em 25 operadores de acabamento, não afetando operadores de montagem, devido ao facto de ter havido redução de pessoal por saídas voluntárias de trabalhadores dessa categoria (70 trabalhadores desde 2022).

### **2.ª Redução das equipas de 25 para 20 trabalhadores - 15 operadores de acabamento**

Para mitigar o impacto do maior custo de produção em Portugal, o ...decidiu alocar a empregadora à produção de modelos menos complexos, que requerem processos produtivos mais simples, com tempos de execução mais curtos, portanto com menor exigência de minutos de trabalho, especialmente na fase de acabamento. Neste sentido, foram descontinuados da produção em Portugal os modelos ... e ..., modelos muito complexos, que exigem mais operações e mais minutos na linha de acabamento, e introduzidos modelos mais simples (o ... o ..., o ... o ...). Esta alteração representa uma redução média superior a 20% na duração das operações de acabamento, correspondente à diminuição dos minutos de operações de acabamento necessários, de 7,5 para 5,8 minutos.

A referida decisão de simplificação da complexidade do produto, muito importante para a sustentabilidade financeira da empresa, agrava a necessidade de redução de mão-de-obra, sentida com maior impacto nos operadores de acabamento.

*Em consequência da redução do volume de trabalho e da diminuição da complexidade dos modelos a fabricar e, portanto, da menor necessidade de minutos de produção para cada produto, as 3 equipas do turno da manhã, que subsistem, constituídas por 25 trabalhadores operadores de acabamento, cada uma, são reduzidas para 20 operadores (de acabamento), o que envolve a diminuição de 15 trabalhadores (3 equipas x 5 trabalhadores), correspondente à redução de 20% de minutos necessários nas operações de acabamento.*

*Não são envolvidas as 3 equipas da tarde, porque já só têm 20 operadores de acabamento, devido a dificuldade de recrutar trabalhadores para esse horário.*

### **3.ª Redução de 13 operadores de acabamento no apoio as linhas de produção (área de Preparação)**

*A redução dos volumes de produção e da complexidade dos artigos implica uma redução também ao nível do volume de componentes (ordens de produção) a serem preparados para a produção e de abastecimento às linhas.*

*A equipa de preparação no turno da manhã tem 39 trabalhadores (da categoria de operadores de acabamento), ao passo que a equipa de preparação no turno da tarde tem 25 trabalhadores (da categoria de operadores de acabamento).*

*A equipa do turno da tarde já se encontra ajustada e adequadamente dimensionada para o volume de trabalho, face à redução de pessoal decorrente de saídas voluntárias de trabalhadores justificadas pela penosidade do horário da tarde.*

*Face aos volumes da diminuição do trabalho atrás referidos e para ajustar a equipa de preparação da manhã nos mesmos termos da equipa da tarde, dá-se uma redução de 13 operadores de acabamento na equipa da preparação do turno da manhã.*

*Mantem-se um elemento a mais na equipa da manhã, para prevenir eventuais ausências previsíveis por motivos de parentalidade que seja necessária colmatar.*

*Listagem de trabalhadores da categoria de operadores de acabamento do Departamento de Produção*

- Quadro constante do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

### **4.ª Redução do Controlo de Qualidade - 1 trabalhador**

*No âmbito das atividades de suporte à produção, o Departamento de Qualidade assegura o controlo a entrada dos materiais e componentes para abastecimento da produção, imediatamente antes do início da produção, e o controlo final dos sapatos terminados, antes do envio para o cliente final.*

*O funcionamento e a estrutura deste departamento dependem diretamente do volume de produção, pelo que, face à redução dos volumes de materiais/componentes para controlo de entrada de produto e dos volumes de sapatos produzidos, não é sustentável manter uma equipa ajustada a anterior realidade.*

*Faz-se a redução de um trabalhador com funções de controlo de qualidade.*

*Listagem de trabalhadores do Departamento de Qualidade com função de controlo de qualidade*

- Quadro constante do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

**Em conclusão:**

*Neste contexto, torna-se necessário reduzir pessoal nos Departamentos de Produção e de Qualidade, adequando-os às necessidades de trabalho atuais, sendo o despedimento de trabalhadores uma medida de gestão adequada, proporcional e racional, face as vicissitudes expostas.*

**Quadro de pessoal discriminado por setores (doc.)**

**Número de trabalhadores a despedir: 54**

**Categorias profissionais abrangidas: 53 operadores de acabamento do turno da manhã (do Departamento de Produção) e 1 chefe de linha (Departamento de Qualidade)**

- Quadro constante do processo remetido à CITE, para o qual se remete.

**Critério de seleção dos trabalhadores a despedir**

a) Operadores de acabamento do turno da manhã do Departamento de Produção: Menor antiguidade na empregadora.

b) Controlo de qualidade: Única trabalhadora com a categoria de chefe de linha do Departamento de Qualidade, com função de controlo de qualidade e remuneração mais elevada nessa função.

**Período de tempo para efetuar o despedimento**

*O que decorre dos prazos legais e da observância do procedimento legal.*

**Compensação a atribuir genericamente**

*A do artigo 366º do Código do Trabalho.*

**1.3.** Em 22.03.2024, foi comunicado às trabalhadoras protegidas a sua inclusão no despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

“(…)

*Assunto: Despedimento Coletivo*

*Caro Colaborador,*

*A ... ..I apresentou hoje a reestruturação organizacional e os seus fundamentos, que resultam na necessidade de reduzir a equipa. Conforme foi explicado, a redução é determinada pela necessidade de reajustar a empresa às necessidades de produção atuais, tendo em vista a sua sustentabilidade e proteção ao futuro, pelo que teremos de nos despedir de colaboradores talentosos e dedicados que tiveram grande impacto na nossa empresa.*

*Nessa sequência, vimos dar-lhe conhecimento de que é um dos colaboradores abrangidos pelo despedimento coletivo iniciado hoje, o qual afeta 53 operadores de acabamento do turno da manhã (do Departamento de Produção e 1 chefe de linha (Departamento de Qualidade), no total de 54 colaboradores.*

*Encontra em anexo cópia da comunicação inicial com a fundamentação do despedimento coletivo.*

*Igual documento foi entregue à Comissão Sindical e enviado ao "SNPIC - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do ..., ..." e ao Ministério do Trabalho.*

*Par fim, não existindo trabalho que justifique a prestação efetiva do mesmo, fica dispensado de comparecer ao trabalho até final deste processo, sem perda de retribuição ou direitos.*

*(...)"*

**1.4.** Por correio eletrónico datado de 22.03.2024 foi remetido à DGERT a comunicação inicial do despedimento coletivo.

**1.5.** Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, foi ainda esclarecido o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e qual o método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo.

**1.6.** Consta também, do processo remetido à CITE, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora, com a indicação e identificação dos trabalhadores/as a despedir, as respetivas categorias profissionais.

**1.7.** Foram indicados quais os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir.

**1.8.** Em 08.04.2024 foi efetuada a 1.ª reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...)*

*No dia 8 de abril de 2024, pelas 14h15, reuniu na sua sede a empregadora ... ..) - Fabrica de ..., NIPC ..., com sede na ..., representada pelo Diretor Geral ..., estando presentes também o Diretor de Recursos Humanos ... e a ..., acompanhados pelo Advogado ..., com a comissão sindical da empresa, composta pelos trabalhadores ... e .... Compareceu à reunião a ..., representante da DGERT.*

*O objeto da reunião consistiu na fase de informações e negociação, prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no âmbito do procedimento de despedimento coletivo que a empregadora organizou e que abrange 54 trabalhadores do Departamento de Produção e do Departamento de Qualidade.*

*A empregadora certificou-se novamente de que a comissão sindical e a DGERT receberam a comunicação inicial do despedimento coletivo, o que a comissão sindical e a DGERT confirmaram, e reiterou a necessidade de proceder à redução de pessoal, pelos fundamentos aí descritos, que aqui se reproduzem. Não havendo outra solução, vê-se obrigada a proceder à medida preconizada, manifestando o seu compromisso de cumprir rigo...mente o estipulado na lei para esta situação de despedimento coletivo, nomeadamente os prazos de aviso prévio. A empregadora certificou-se de que o despedimento não abrange casos de ambos os cônjuges serem despedidos, ou pessoas que vivam em*

*união de facto, mas existem trabalhadores ao abrigo do regime da parentalidade, pelo que oportunamente será dado cumprimento ao disposto no artigo 63º, nº 3, alínea b), do Código do Trabalho.*

*A ... manifestou que a presença da DGERT nesta diligência - visa verificar a regularidade substantiva e procedimental do procedimento de despedimento coletivo e a conciliação das partes. A fase de informação e negociação visa a obtenção de um acordo sobre a dimensão e os efeitos do despedimento, pretendendo-se primeiramente encontrar soluções alternativas ou medidas que minorem o seu efeito, nomeadamente as medidas do artigo 361º, nº 1, do Código do Trabalho.*

*Pela empresa foi dito que não existe alternativa à medida preconizada, mas existe a disponibilidade da empresa de, nesta fase de negociação, oferecer uma majoração da indemnização de antiguidade para os trabalhadores que aceitarem o despedimento, para 1,4 mês de remuneração de base, por cada ano de antiguidade e proporcional à fração, o que ira igualmente transmitir a todos os trabalhadores não sindicalizados, abrangidos pelo despedimento coletivo.*

*Por outro lado, a empresa tomou conhecimento de que existem trabalhadores não abrangidos pelo despedimento coletivo, que manifestaram a intenção de trocar com colegas abrangidos pela intenção de despedimento da empresa, pelo que esta disponível para analisar essas situações, caso a caso.*

*A comissão sindical referiu que na semana passada uma trabalhadora abordou a comissão sindical, perguntando se a empresa estava a fazer acordos de revogação de contratos de trabalho, tendo a comissão sindical referido que não tinha conhecimento. Tratava-se de uma trabalhadora do turno da manhã, pensa que das categorias abrangidas, de nome .... A comissão sindical disponibilizou-se no sentido de falar com essa trabalhadora ou outras, para que, sendo viável, possam fazer a troca com algum dos trabalhadores abrangidos.*

*A DGERT manifestou que nada tinha a opor a esta solução.*

*Neste momento a comissão sindical pediu a palavra para se pronunciar relativamente ao procedimento organizado pela empresa.*

*A comissão sindical declarou que após a presente reunião irá dar conhecimento aos trabalhadores abrangidos que sejam seus associados, da majoração da indemnização apresentada pela empresa, para que, caso entendam, possam dar conhecimento à empresa da posição que entenderem tomar.*

*A comissão sindical pretendeu que ficasse a constar a sua posição quanta ao despedimento coletivo: « Em primeiro lugar, a seleção dos trabalhadores a despedir não está a obedecer a um critério objetivo, nem está a respeitar o critério definido pela empresa, uma vez que apenas foram selecionados os trabalhadores de um determinado horário e não os trabalhadores da fábrica inteira, independentemente do horário que estes praticam. O horário praticado não corresponde a um critério objetivo, porque a manutenção de um trabalhador num determinado horário de trabalho está apenas dependente da vontade da empresa, uma vez que os contratos individuais de trabalho preveem que os trabalhadores podem ser livremente mudados de turno por indicação da empresa.*

*Em conclusão: o critério de seleção, para cumprir os necessários requisitos de objetividade e legalidade, tem de ser aplicável em relação aos trabalhadores da fábrica inteira, independentemente do horário praticado, e não apenas em relação aos trabalhadores de um determinado horário.*

*Em segundo lugar, para além desta situação, há uma serie de casos concretos que têm de ser ponderados pela empresa, designadamente a situação das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, em relação às quais não temos informação de que tenha sido pedido o parecer da CITE para a sua inclusão no despedimento coletivo. Estão*



*nesta situação as seguintes trabalhadoras: ..., ..., ..., ..., ..., ..., .... Em relação a ..., o companheiro dela está com um processo de despedimento – já está no aviso prévio - na empresa de marca ..., que é do ... da ....*

*Em terceiro lugar, também tem de ser avaliada a situação concreta de trabalhadores que estão mal classificados profissionalmente e cujas funções efetivas nada tem a ver com os fundamentos do despedimento. Estão nesta situação os seguintes trabalhadores: ..., ..., ..., ....*

*Em quarto lugar, há que analisar as doenças profissionais: ..., ..., .... E a sinistrada por acidente de trabalho, ....»*

*Pela empresa foi dito que relativamente às trabalhadoras grávidas, lactantes e puérperas, oportunamente será dado cumprimento ao disposto no artigo 63.º, n.º 3 alínea b), do Código do Trabalho. No que respeita ao critério de seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, considera que é correto. E quanto às restantes questões suscitadas, nomeadamente da errada classificação profissional de trabalhadores e casos de doenças profissionais e acidente de trabalho, previamente às medidas a tomar, serão analisados.*

*Nada mais havendo a tratar, concluíram os presentes que não existe acordo quanto ao despedimento coletivo, sem prejuízo da eventual adesão individual dos trabalhadores que o queiram, a majoração da indemnização proposta supra pela empresa.*

*E nada mais havendo a tratar, foi a presente ata lida e achada conforme e pelos presentes assinada, sendo desde já entregue uma cópia à comissão sindical e a DGERT.*

*Pela empregadora foi dito que agradece aos presentes a forma elevada como decorreram os trabalhos.*

*(...)*

**1.9.** Em 07.05.2024 foi efetuada a segunda reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

*(...)*

*No dia 7 de maio de 2024, pelas 9h30, reuniu na sua sede a empregadora .....) - Fábrica de ..., NIPC ..., com sede na ....., representada pelo Diretor Geral ..., estando presentes também o Diretor de Recursos Humanos ... e a ..., acompanhados pelo Advogado ..., com a comissão sindical da empresa, aqui representada pelos trabalhadores ... e ..., acompanhada pelo Advogado ....*

*Compareceu à reunião a ..., representante da DGERT.*

*O objeto da reunião consistiu na conclusão da fase de informações e negociação, prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no âmbito do procedimento de despedimento coletivo que a empregadora organizou e que abrange 54 trabalhadores do Departamento de Produção e do Departamento de Qualidade.*

*Pela empregadora foi dito que na sequência da reunião havida no dia 8.4.2024, decorreram conversações e negociações informais com a comissão sindical, pelo que importa nesta data formalizar, fazer um ponto da situação e concluir esta fase do procedimento, de informações e negociação.*

*Assim, quanto à observação transmitida pela comissão sindical relativamente a existirem trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo que estão mal classificados profissionalmente (... , ..., ... e ...), a empregadora aceita que os trabalhadores ..., ... e ... sejam excluídos do despedimento coletivo e reclassificados com a categoria profissional de operadores de montagem. Estes trabalhadores, contactados pela comissão sindical e pela empregadora, manifestaram a sua aceitação quanto à reclassificação e ao regresso ao trabalho no dia 9.5.2024, pelo que quanto a eles o processo termina.*

*A comissão sindical deu o seu acordo à situação destes 3 trabalhadores.*

*Quanta à trabalhadora ..., a empregadora mantém a intenção de despedimento, porque o critério para a sua seleção foi o funcional (controlo de qualidade) e remuneratório (remuneração mais elevada nessa função).*

*A comissão sindical, relativamente a esta trabalhadora, mantém a objeção já manifestada na reunião anterior, pelo que deixa claro que não aceita a posição da empresa.*

*Relativamente a trabalhadores não abrangidos pelo despedimento coletivo disponíveis para trocar com colegas abrangidos, a empregadora, com o apoio da comissão sindical, recolheu manifestações de interesse de operadores de acabamento disponíveis para integrar o despedimento coletivo, sendo 3 do turno da manhã e 3 do turno da tarde.*

*Sendo assim:*

*1- São excluídas do despedimento coletivo as seguintes trabalhadoras, a integrar no turno da manhã:*

... ..  
... ..  
... ..

*E em sua substituição são abrangidas pelo despedimento coletivo, com o seu acordo:*

... ..  
... ..  
... ..

*2- São excluídas do despedimento coletivo as seguintes trabalhadoras, a integrar no turno da tarde:*

... ..  
... ..  
... ..

*E em sua substituição são abrangidas pelo despedimento coletivo, com o seu acordo:*

... ..  
... ..  
... ..

*A comissão sindical deu o seu acordo à situação destes trabalhadores.*

*Havendo acordo quanto à situação destas trabalhadoras, a execução do acordo fica dependente de as trabalhadoras que irão substituir as que foram abrangidas pela comunicação inicial, assinarem o correspondente acordo de aceitação do despedimento coletivo.*

*A comissão sindical acrescentou ainda que há mais 2 trabalhadoras disponíveis para fazerem parte do despedimento, pertencentes ao turno da manhã, a ... (n° ...) e a ... (n° ...), ambas operadoras de montagem.*

*Pela empregadora foi dito que a situação já foi avaliada, mas sendo operadoras de montagem, não são elegíveis para o despedimento coletivo.*

*Relativamente à majoração da indemnização proposta pela empresa, a comissão sindical informou em reunião de 16.4.2024 que os trabalhadores sindicalizados aceitavam fazer acordo no âmbito do despedimento coletivo, se a majoração fosse não de 1,4 mês de remuneração de base, por cada ano de antiguidade e proporcional à fração, como proposto pela empregadora, mas sim de 1,5 mês. A 19.4.2024 a empregadora transmitiu à comissão sindical que não poderia atingir esse valor, mas estava disponível para adiar por mais um mês a cessação do contrato de trabalho.*

*No dia 26.4.2024 a comissão sindical informou a empregadora de que os trabalhadores sindicalizados aceitavam a proposta da empresa, mas que esse mês extra só deveria contar quanto a todos após a decisão da CITE, uma vez que também entende que a decisão final quanto a todos os trabalhadores só deveria ser proferida após o decurso do prazo para a CITE se pronunciar. No dia 30.4.2024 a empregadora informou a comissão sindical de que não aceitava essa posição, mas mantendo a posição manifestada de oferecer 1 mês extra, estava disponível para adiar as datas de cessação dos contratos de trabalho, da seguinte forma:*

*- trabalhadores sujeitos a pré-aviso de 30 dias - cessação não antes de 30 de junho - trabalhadores sujeitos a pré-aviso de 60 dias - cessação não antes de 31 de julho - trabalhadores sujeitos a pré-aviso de 75 dias - cessação não antes de 15 de agosto.*

*Nesta altura foi ponderada pela empregadora e pela comissão sindical uma solução mista ou híbrida, de a indemnização ser de 1,4 mês de remuneração de base, por cada ano de antiguidade e proporcional à fração, e de o mês extra de vigência dos contratos de trabalho dos trabalhadores a despedir contar a partir desta data, devendo a decisão de despedimento respeitar o período de aviso prévio que competir a cada trabalhador, além deste mês de vigência extra.*

*Neste momento a representante da DGERT solicitou uma pausa para falar com a comissão sindical e com a empregadora, em separado, tendente a obter o acordo quanta a esta solução.*

*Esta solução mereceu o acordo da empregadora e da comissão sindical, ressalvando-se, no entanto, a situação das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que aguardam o parecer da CITE, uma vez que não prescindem do conhecimento do sentido desse parecer e só depois tomarão posição no sentido de aceitar a inclusão no despedimento coletivo e a majoração da indemnização proposta pela empresa.*

*Pela empregadora foi dito que dará cumprimento ao disposto no artigo 63º do Código do Trabalho após o encerramento desta fase de informações e negociação.*

*Pela comissão sindical foi dito que se a empresa não tivesse decidido selecionar apenas as trabalhadoras do turno da manhã, as trabalhadoras nesta situação não seriam abrangidas pelo despedimento. Por outro lado, em relação à ..., reforça que esta trabalhadora teve formação para ir para a qualidade e que quando já estava na fase da linha de controlo e comunicou que estava grávida foi retirada desse setor da qualidade, o que significa que se não estivesse grávida estaria no controlo de qualidade. Ainda quanto a ..., ela sente que é uma situação discriminatória, pois também esteve no controlo de qualidade e quando esteve de baixa por causa do filho foi retirada do controlo de qualidade e dito que não iria mais para o controlo de qualidade porque faltava muito. Esta trabalhadora esteve desde junho de 2023 no armazém das amostras até ser dispensada. O recibo dela mencionava este centro de custo e por isso acha que não devia ter sido abrangida neste despedimento.*

*Pela empregadora foi dito que em relação à seleção dos trabalhadores pelos turnos e fundamentação do respetivo despedimento, remete-se para o que consta da comunicação inicial, que justifica o motivo de serem abrangidos trabalhadores do turno da manhã e do turno da tarde. No que concerne às trabalhadoras ... e ..., são ambas operadoras de acabamento. Ambas saíram da linha de produção por estarem grávidas e ou serem lactantes, para não estarem expostas a produtos químicos próprios da produção, regra que é geral para todas as trabalhadoras nesta situação. A ... quando refere que esteve presente no controlo de qualidade, refere-se ao controlo de qualidade da produção, acabamento, não se tratou do departamento de qualidade.*

*Nessa altura não estava grávida nem era trabalhadora lactante. A ... foi para o armazém das amostras precisamente quando se tomou trabalhadora lactante e por causa da preocupação referida quanto aos produtos químicos da produção/acabamento. O armazém não tem essa exposição a produtos químicos.*

*A comissão sindical declarou que o controlo de qualidade não é considerado perigoso para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. Também acrescentou que as trabalhadoras que faziam o controlo de qualidade no final do acabamento não pertenciam ao departamento de controlo de qualidade, entretanto por alterações da empresa e decisões judiciais é que as trabalhadoras passaram a ser tratadas como controladoras de qualidade, porque antes não tinham essa categoria, apesar de exercerem as funções.*

*Pela empregadora foi dito que nenhuma das trabalhadoras reclassificadas como controladoras de qualidade foi abrangida neste procedimento.*

*E nada mais havendo a tratar, foi a presente ata lida e achada conforme e pelos presentes assinada, sendo desde já entregue uma cópia a comissão sindical e a DGERT.*

*Pela empregadora foi dito que agradece aos presentes a forma elevada como decorreram os trabalhos.*

*(...)"*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.<sup>1</sup>

**2.2.** 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.”

**2.3.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> 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,

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

<sup>2</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

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.

**2.4.** 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.*

**2.5.** Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *“que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.* Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: *“Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”.*

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: *“A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”.*

**2.6.** Nos termos da lei nacional 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.

**2.7.** Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.

**2.8.** Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

**2.9.** 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).

**2.10.** 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.”

**2.11.** 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.

**2.12.** 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.

**2.13.** 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.º 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”<sup>3</sup>, 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](http://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 sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”*

*Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo ..., em [www.dgsi.pt](http://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 CT<sup>4</sup> 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 ..., em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).*

**2.14.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://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.

---

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

<sup>4</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



*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 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 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. (...).”*

### **III – Análise**

**3.1.** No caso em análise, a entidade empregadora dedica a sua atividade à indústria do ..., fazendo parte do ... internacional ...’..., com sede na ....

**3.2.** Desde 2020 que o ...tem vindo a implementar uma estratégia orientada para a adaptação da marca as solicitações dos clientes, compreendendo uma redução da duração do ciclo de desenvolvimento de novos modelos, de produção e de entrega aos clientes e uma resposta aos novos comportamentos dos consumidores e a sua busca por produtos inovadores e compatíveis com uma maior consciência de sustentabilidade.

**3.3.** A fábrica de Portugal, e entidade empregadora, no caso em concreto, tem um custo media de produção superior a 30% a outras unidades do ..., situadas na ..., ..., ... e ..., determinando tal facto, uma redução de volumes superior à das restantes unidades, por ter esta desvantagem competitiva dentro do próprio ... ..., condicionando negativamente a distribuição dos volumes de produção/encomendas e a complexidade dos modelos a trabalhar.

**3.4.** Nessa sequência, os volumes de produção adjudicados à entidade empregadora têm vindo a reduzir de ano para ano e tal situação tem impacto direto no Departamento de Produção e no Departamento de Qualidade.

**3.5.** Ainda que a entidade empregadora ao longo dos últimos 4 anos, tenha feito um esforço significativo por manter a sua estrutura produtiva e, apesar da redução dos volumes de encomendas/produção e do número de turnos a laborar, assumiu todos os custos inerentes, sem perda de retribuição para os trabalhadores/as, fê-lo na expectativa de uma retoma próxima e com o intuito de poder rapidamente retomar os níveis de produção anteriores.

**3.6.** Contudo, a conjugação persistente dos múltiplos fatores adversos (pandemia, guerras da Ucrânia e da Faixa de Gaza, pela subida das taxas de juros e pela inflação generalizada), tornam esta situação incomportável e forçam a empregadora a reajustar a sua estrutura para os atuais níveis de produção, de forma a defender e proteger a sua sustentabilidade.

**3.7.** São, pois, razões económicas que forçam a empregadora a realizar um processo de despedimento coletivo, a fim de reduzir e ajustar as necessidades atuais, o seu quadro de operadores de Acabamento no Departamento de Produção e o Controlo de Qualidade no Departamento de Qualidade, num conjunto de 54 trabalhadores.

**3.8.** Compulsada a comunicação remetida à Comissão de Trabalhadores da qual constam os anexos referentes aos motivos invocados para o despedimento coletivo, os quadros de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, os critérios para seleção dos trabalhadores/as a despedir, o número de trabalhadores/as a despedir e as categorias profissionais abrangidas pelo despedimento, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e o método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores/as a despedir, bem como do teor das atas juntas ao processo, verifica-se que o motivo invocado para o despedimento, consiste no desequilíbrio económico existente na empresa.

**3.9.** De acordo com o processo em análise, a entidade empregadora comunicou à Comissão de Trabalhadores os motivos invocados para o despedimento, bem como os critérios utilizados para a seleção dos/as trabalhadores/as.

**3.10.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos/as pelo despedimento, a entidade empregadora atendeu à seleção dos/as trabalhadores/as que no Departamento de Produção, laboram no turno da manhã, nas áreas de preparação e acabamento.

**3.11.** Cumpre referir que toda a legislação referida e indicada no presente parecer, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso em apreço, exige que a entidade empregadora demonstre cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

**3.12.** Assim, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, tendo em conta a documentação junta, afigura-se-nos que não se encontra suficientemente demonstrado que a aplicação do critério adotado pela entidade empregadora, seja um critério objetivo.

**3.13.** Efetivamente, concorda-se com o entendimento da comissão de trabalhadores ao referir que a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir não assenta num critério objetivo, uma vez que apenas foram selecionados/as os/as trabalhadores/as de um determinado turno e não os/as trabalhadores/as da fábrica inteira, independentemente do horário que praticam. Efetivamente, afigura-se que o horário praticado não corresponderá a um critério objetivo, porquanto não é o/a trabalhador/a que decide qual o horário que vai realizar, sendo esse, tal como consabido, uma prerrogativa da entidade empregadora, decorrente do seu poder de direção.

**3.14.** De referir ainda que em sede de reunião de informações e negociação, a Comissão Sindical mencionou que *se a empresa não tivesse decidido selecionar apenas as trabalhadoras do turno da manhã, as trabalhadoras nesta situação não seriam abrangidas pelo despedimento*, motivo pelo qual se entende que o critério adotado, não será um critério objetivo, podendo conter uma discriminação pelo gozo de direitos relacionados com a parentalidade, porquanto as trabalhadoras especialmente protegidas encontram-se, todas, a laborar no turno da manhã.

**3.15.** Ainda assim e não obstante o supra exposto, importa referir que foi efetuada a comparação entre o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa e o quadro com a indicação dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento, aferindo-se a existência de trabalhadoras com menor antiguidade (sub-critério) que as trabalhadoras especialmente protegidas e que não foram abrangidas pelo despedimento, não tendo a entidade empregadora, também aqui, logrado demonstrar, nem tão-pouco fundamentar o motivo pelo qual são as trabalhadoras especialmente protegidas que integram a lista de trabalhadores/as a despedir.

**3.16.** Muito embora o Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, não estabeleça de forma obrigatória quais os critérios a utilizar, ao contrário do que acontece com o regime da extinção de posto de trabalho, tal não significa que a escolha dos trabalhadores/as a despedir possa ser arbitrária. Aliás, a este propósito, 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 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”, 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](http://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 sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”*

**3.17.** Assim, face ao descrito, não obstante as dificuldades que motivaram o despedimento, que a CITE reconhece, afigura-se-nos como insuficientemente demonstrados ou explicados o critério utilizado, sob pena de tal despedimento, a concretizar-se, indiciar a prática de discriminação em função do exercício dos direitos decorrentes da parentalidade.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera:

**4.1. Opor-se à inclusão** das trabalhadoras especialmente protegidas ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... e ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., por se vislumbrar que poderão existir indícios de discriminação pelo gozo de direitos relacionados com a parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 05 DE JUNHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**