

PARECER N.º 811/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes, inseridas em procedimento de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Processo n.º 4059-DL-C/2024

I – OBJETO

1.1. Em 19.07.2024, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ..., com a categoria profissional de Operador de Máquinas Grau 11, e ..., com a categoria profissional de Operador de Máquinas Grau 10, inseridas em procedimento de despedimento coletivo, por motivos de mercado, económicos e estruturais, abrangendo 17 trabalhadores.

1.2. Por CAR, em 31.05.2024 e 05.06.2024, respectivamente, a entidade empregadora comunicou às trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos do art.º 360º, n.º 3, a), do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Despedimento colectivo

Exmo./a. Senhor/a,

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

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

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

(i) Motivos de mercado, dada a redução da produção de produtos acabados, em virtude da diminuição da procura dos serviços prestados e perda de clientes;

(ii) Motivos económicos, com um decréscimo da facturação;

(iii) Motivos estruturais, face à diminuição dos resultados da empresa que levam à existência de um desequilíbrio económico-financeiro e trazem a necessidade de reestruturar a sua organização produtiva, redimensionando-a às necessidades actuais e adequando-a à forma como é prestado o serviço pela BODUM e como é desenvolvida a sua actividade, o que leva à substituição de produtos dominantes e à adequação do quadro de pessoal existente.

Estes factores obrigam a Bodum a dar início a um processo de despedimento colectivo com vista à extinção de alguns dos postos de trabalho actualmente existentes na referida plataforma e que, por força do exposto, se tomaram redundantes.

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

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

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

- Documento justificativo dos motivos invocados para o despedimento colectivo (Anexo A);*
- Quadro de pessoal da empresa, discriminado por sectores organizacionais da empresa (Anexo B);*
- Indicação dos critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo C);*
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas pelo presente processo (Anexo D);*
- Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento (Anexo E);*
- Indicação do método de cálculo da indemnização a pagar pelo despedimento (Anexo F).*

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

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

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

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

Dr. José Coutinho Viana

Rua Castilho, n.º 71, 2.º Esquerdo

1250-068 Lisboa

Telf.: 21 351 33 80

Fax: 21 352 71 40

E-mail: jcv@colmonero.com

Com os melhores cumprimentos,

ANEXO A FUNDAMENTOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

A. A BODUM PORTUGUESA S.A. E A SUA ORGANIZAÇÃO

1. A ..., com sede em Zona Industrial de Tondela, 3460-619 Tondela, como número único de pessoa coletiva e de matrícula junto da Conservatória do Registo Comercial de Tondela 500 113 173, com capital social de € 500.000,00, doravante abreviadamente designada por Bodum, é uma sociedade que tem por objeto o fabrico de artigos metálicos.

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

3. Presentemente, a estrutura interna da Bodum é composta por 109 (cento e nove) trabalhadores, como melhor identificado no Anexo B.

4. Os departamentos da Bodum são:

- a) Armazém;
- b) Direcção-Geral;
- c) Ferramentaria;
- d) Recursos Humanos;
- e) Warehouse Bag;
- f) Manutenção;
- g) Qualidade;
- h) Planeamento;
- i) Fimec;
- j) Linha 19;
- k) Etching;
- l) Linha de Montagem 1;
- m) Linha de Montagem 2;
- n) Shared Service Center - Back Office;
- o) Shared Service Center - Customer Service;
- p) Shared Service Center - IT;
- q) Financeiro;
- r) Galvânica Automática.

B. A SITUAÇÃO DA BODUM

5. Desde o primeiro semestre do ano de 2022 que a BODUM tem atravessado algumas dificuldades ao nível financeiro, seja em termos de faturação, seja ao nível da própria produtividade.

6. Tal levou a que a empresa, desde o período referido, tivesse feito cessar diversos contratos.

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

[IMAGEM]

8. Foi também extinto o posto de trabalho da trabalhadora Ana Sofia Pamplona Sampaio Francisco.

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

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

- Maria Judite Lopes Pereira Duarte (Operador de Máquina Qualificado grau 8);
- Maria Célia Antunes Coimbra (Operador de Máquina Qualificado grau 9);
- Victor Manuel Rodrigues da Mota (Chefe de Equipa);
- Antonio Gonçalves de Melo (montador Grau 8);
- Renato César dos Santos Rodrigues (Chefe de Equipa);
- Paula Cristina Marques de Matos Viana (Operador de Máquina Qualificado grau 9);
- Maria Alice Pereira Gomes de Figueiredo (Operadora de Máquinas Grau 11);
- Carla Daniela Ferreira Rodrigues (Operadora de Máquinas Grau 11);
- Pedro Fernando Simoes Coimbra (Eletricista Grau 7);
- João Ricardo Lopes Duarte (Operador de Logística Industrial);
- Paulo Alexandre Silva Sequeira (Operador de Máquinas Grau 11);
- Maria Teresa de Oliveira Dias (Operador de Máquinas Grau 11);
- Carla Sílvia de Oliveira Baptista (Operador de Máquinas Grau 11);
- Paula Maria Lopes Ferreira Rodrigues (Operador de Máquinas Grau 11);
- Maria Aida Dias Simões Figueiredo (Operador de Máquinas Grau 11);
- Luis Miguel Pereira do Vale (Designer Gráfico);
- Simone Rodrigues Martinho (Assistente Administrativa Grau 7);
- Miguel Galante Figueiredo (Operador de Logística Industrial);
- Ana Isabel de Oliveira Coelho (Directora);
- António Miguel Marques da Costa (Controlador de Qualidade Grau 9);
- Paula Cristina Rodrigues de Matos (Operadora de Máquinas Grau 11);

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

00091 Maria Judite Lopes Pereira Duarte 07/02/2023

00104 Victor Manuel Rodrigues da Mota 07/02/2023

00126 António Goncalves de Melo 07/02/2023

00140 Paula Cristina Marques de Matos Viana 07/02/2023

00202 *Maria Célia Antunes Coimbra* 07/02/2023
00310 *Pedro Fernando Simões Coimbra* 07/02/2023
00464 *João Ricardo Lopes Duarte* 22/01/2023
00467 *Maria Teresa de Oliveira Dias* 22/01/2023
00571 *Cláudia Mara dos Santos Cardoso* 19/05/2023
00575 *Isabel Cristina Cardoso Oliveira Dias* 19/02/2023
00578 *António Miguel Marques da Costa* 22/01/2023
00603 *Nuno Miguel Ribeiro de Resende* 19/03/2023
Marques
Ana Maria Neves Ferreira dos
00613 *Santos* 16/10/2022
00627 *Luis Miguel Pereira do Vale* 22/01/2023
00637 *Renato César dos Santos Rodrigues* 22/01/2023
00646 *Carla Silvia de Oliveira Baptista* 22/01/2023
Paula Maria Lopes Ferreira
00654 *Rodrigues* 22/01/2023
00659 *Maria Aida Dias Simões Figueiredo* 22/01/2023
00661 *Carla Daniela Ferreira Rodrigues* 22/01/2023
00675 *Nuno Miguel Ferreira de Matos* 30/06/2023
00688 *David Emanuel Coimbra Pinto* 15/04/2023
00693 *Susana Rodrigues Cláudio Rebelo* 30/11/2022
Maria Alice Pereira Gomes de
00704 *Figueiredo* 22/01/2023
00706 *Simone Rodrigues Martinho* 22/01/2023
00744 *Miguel Galante Figueiredo* 22/01/2023
00748 *Antonio Carlos Lopes dos Santos* 31/07/2023
00760 *Ana Isabel de Oliveira Coelho* 22/12/2022
00764 *Paulo Alexandre Silva Sequeira* 22/12/2022
00783 *Catarina Almeida Marques* 06/11/2022
Ana Sofia Pamplona Sampaio
00786 *Francisco* 31/10/2022
00797 *Jorge Manuel Silva Cardoso* 31/07/2023
00804 *André Manuel da Silva Marques* 11/02/2023
00815 *Vera Lúcia da Costa Gomes* 11/06/2023
00819 *Rita Joana Rodrigues de Sousa* 28/02/2023

00822 Vânia Marisa da Silva Tome 01/01/2023

Andreia Sofia Pais dos Santos

00823 Martins 05/07/2023

00832 Ana Patricia da Costa Rodrigues 09/12/2022

00833 Paula Cristina Rodrigues de Matos 22/12/2022

00847 Ivo Miguel Matos 16/12/2022

00855 Marta Maria Gomes de Figueiredo 05/07/2023

00869 Marco Antonio Figueiredo 16/03/2023

00877 Ana Teresa Leite Carvalho 05/06/2023

00893 Jose Augusto Pereira 11/04/2023

00947 Daniela Filipa Figueiredo Gomes 11/10/2022

00957 Carla Sofia Pereira Lopes de Matos 05/07/2023

00958 Jose Pinheiro Peixoto 05/07/2023

00960 Vítor Hugo Ezequiel de Sá 30/06/2023

90009 Wilson Tiago Pinto Nascimento 16/06/2023

12. Finalmente, ainda em 2023 foi levado a cabo um novo despedimento colectivo, que levou à extinção dos seguintes postos de trabalho:

- Fábio Daniel Marques Ferreira (Técnico Operador de Processo);
- Rosa Cristina Brás Correia Pinto (Operador de Máquina grau 10);
- Rui Manuel Marques Tomaz (Chefe de Equipa);
- João David Duarte Ramos (Chefe de Equipa);
- Sara Raquel Castro Almiro Ferreira (Operador de Máquinas Grau 10);
- Marco António carvalho Figueiredo (Desenhador Projetista);
- Fernando Ricardo Mendes Pereira Inácio (Operador de Logística Industrial Grau 8);
- André Filipe Martins dos Santos (Coordenador de Manutenção);
- Joana Rita Brás Gomes (Técnico de Compras);
- Isabel Margarida Coelho Loureiro (Operador de Máquinas Grau 11);
- João Carlos de Matos Rodrigues (Sourcer);
- Gisela Lourenço Varela (Operador de Máquinas Grau 11);
- Raquel Marina Loureiro da Costa (Operador de Máquinas Grau 11).

13. Toda esta necessidade de medidas de redimensionamento da estrutura de pessoal da empresa, com vista à diminuição de custos, a viabilidade económica da empresa e a manutenção dos restantes postos de

trabalho que ainda se justificam foi provocada por factores exógenos que muito afectaram a situação da empresa.

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

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

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

17. Gerando um enorme factor de incerteza e um aumento brutal do preço das matérias primas, em particular da energia, e, conseqüentemente, dos custos de produção.

18. Ou seja, nos últimos anos, a economia portuguesa foi devastadoramente prejudicada por estes dois factores exógenos.

19. A tais factores juntam-se os efeitos económicos depressivos resultantes da pressão inflacionária em curso na Europa, particularmente impactantes na indústria, contexto que tomou premente a implementação de políticas de racionalização de custos, sendo esta a única via para assegurar a viabilidade e mesmo subsistência da BODUM.

20. Com uma vertiginosa redução de encomendas, faturação e, conseqüentemente, de produção.

21. Acresce que este ramo de negócio da BODUM tem conhecido um enorme incremento no respectivo mercado.

22. Designadamente pelo aparecimento de novas empresas, que levaram a um aumento exponencial da concorrência.

23. Designadamente ao nível dos preços praticados e das condições oferecidas.

24. *Condições e pregos que a BODUM, com a sua actual estrutura de custos, ainda não consegue acompanhar.*

25. *Não obstante, e após esses mesmos processos de despedimento colectivo (com excepção do iniciado em agosto de 2023), a declarante procurou tomar outras medidas.*

26. *Desde logo, empreendeu um esforço sério, no sentido de diminuir custos com energia, adotando uma política de autossustentabilidade, reorganização de processos internos, renegociação com fornecedores e implementação de tecnologia que melhorem a eficiência interna.*

27. *São vários os exemplos de readaptação dos processos internos.*

28. *No setor da energia iniciou a produção de energia renovável com o objetivo de tornar carbono zero a curto/médio prazo.*

29. *A nível tecnológico, a BODUM apostou na inovação do ERP, com a migração do sistema produtivo informático para o AX.*

30. *No que respeita ao quadro de pessoal e categorias hierárquicas, levou a cabo um estudo ao posto de trabalho para a análise de competências técnicas e comportamentais, por forma a garantir maior polivalência dentro de funções que têm a mesma categoria.*

31. *A BODUM apostou, igualmente, na certificação ambiental, como garantia de compromisso com as políticas ambientais e otimização de processos.*

32. *Isto tudo mantendo o compromisso com a garantia da qualidade, garantindo o compromisso com os padrões de qualidade, dos processos, do serviço e do produto.*

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

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

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

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

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

38. Já em 2024 a faturação continua a decair, face ao período homólogo, conforme Doc. 1 que se junta ao presente anexo.

39. Também a conclusão de produtos acabados demonstra um decréscimo de 12% face ao período homólogo, conforme Doc. 2 que também se junta ao presente anexo.

40. Ou seja, todas as diligências foram, por si só, insuficientes, assim como a reestruturação efectuada no despedimento colectivo iniciado em agosto de 2023, conforme se pode aferir pelos resultados de 2024.

C. MEDIDAS A ADOPTAR

41. Pelo que se entende premente e essencial não só a diminuição dos recursos humanos disponíveis, por forma a adequar o seu número às necessidades existentes, como também o reposicionamento da empresa na produção e montagem de determinados produtos.

42. Sendo que esse reposicionamento terá que ser analisado em função dos custos que os mesmos têm, actualmente, para a Bodum, em comparação com os custos que os mesmos poderiam ter.

43. Alguns dos produtos que estão nesta situação são as cafeteiras Modelo 11751 e 11798 (8 Cup e 4 Cup respectivamente), conhecidas também pelo modelo Kenia e a produção dos componentes, que são os filtros, para a cafeteira Pour Over 8 Cup (referência 12110).

44. *Os produtos acima mencionados envolvem os processos de produção, galvânica e montagem e etching (que correspondem aos departamentos envolvidos).*

45. *Ora, por uma questão de racionalidade económica, foi decisão da administração cessar em Portugal a produção deste produto a partir de julho de 2024.*

46. *Uma vez que o custo de produção não é compensatório face às encomendas do produto final.*

47. *Por tal facto, foi decidido deixar de produzir este produto em Portugal.*

48. *Tal leva à cessação dos contratos de trabalho de 17 trabalhadores dos sectores mencionados em 44.*

D. CONCLUSÃO

49. *Conforme referido, em face de dificuldades ao nível da produtividade e da faturação, a empresa entendeu empreender medidas de redimensionamento logo em 2022.*

50. *Ou seja, nos últimos 24 meses, a Bodurn adoptou medidas de redimensionamento da sua estrutura de pessoal, com vista à diminuição de custos, à viabilidade económica da empresa e à manutenção dos restantes postos de trabalho que ainda se justificam.*

51. *E, procurando evitar recorrer, novamente, ao despedimento colectivo, levou a cabo diversas ações, acima melhor identificadas.*

52. *Uma vez que as mesmas se demonstraram insuficientes, há necessidade de levar a cabo uma nova reestruturação, fruto agora da eliminação da produção e montagem de um produto, no caso as cafeteiras Modelo 11751 e 11798 (8 Cup e 4 Cup respectivamente), conhecidas também pelo modelo Kenia e a produção dos componentes, que são os filtros, para a cafeteira Pour Over 8 Cup (referência 12110), a partir de julho de 2024.*

53. *O que dá origem à cessação de 17 (dezassete) contratos de trabalho.*

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

mediante a cessação dos contratos de trabalho que tinham intervenção na produção do produto acima identificado.

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

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

Ana Sofia Simoes Pereira Pacheco - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 10

- João Pedro Antunes Marques - SERRALHEIRO MECÂNICO GRAU 9
- Maria Alice Conceição Meneses - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 11
- Cristina Susana Correia David Beja - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 11
- Ana Lúcia Ferreira Grilo - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 11
- Ana Rita Silva Ramos - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 11
- Patricia Marques de Matos - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 11
- ... - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 11
- Marco Paulo dos Santos Simões - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 9
- Tiago Andre Dias Ferreira - CHEFE DE EQUIPA
- Edson Frias Borges - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 11
- Graça Maria de Jesus Oliveira Vilares - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 11
- Georgina Nunes Ferreira - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 11
- Ana Cristina Tavares Valente - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 11
- Ruben Rodrigues Coimbra - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 11
- Anabela Correia Marques Figueira - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 11
- Maria do Carmo dos Santos de Matos Marques - OPERADOR DE MÁQUINAS GRAU 10

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

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

(i) Motivos de mercado, dada a redução da produção de produtos acabados, em virtude da diminuição da procura dos serviços prestados e perda de clientes;

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

(iii) Motivos estruturais, face à diminuição dos resultados da empresa que levam à existência de um desequilíbrio económico-financeiro e trazem a necessidade de reestruturar a sua organização produtiva, redimensionando-a às necessidades actuais e adequando-a à forma como é prestado o serviço pela BODUM e como é desenvolvida a sua actividade, o que leva à substituição de produtos dominantes e à adequação do quadro de pessoal existente.

DOC.1

[IMAGEM]

DOC.2

[IMAGEM]

ANEXO B

[IMAGEM]

ANEXO C

Indicação dos critérios de base para a seleção dos trabalhadores a despedir

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

(i) Motivos de mercado, dada a redução da produção de produtos acabados, em virtude da diminuição da procura dos serviços prestados e perda de clientes;

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

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

BODUM e como é desenvolvida a sua actividade, o que leva à substituição de produtos dominantes e à adequação do quadro de pessoal existente.

Pelo que os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir assentam na referida necessidade de reestruturação da sua organização produtiva, com a otimização dos respectivos departamentos e uma adaptação às necessidades actuais da empresa, assim como a eliminação da produção e montagem de um produto.

A seleção dos trabalhadores a despedir, teve, como preceitos orientadores a menor antiguidade dos trabalhadores escolhidos, privilegiando-se a antiguidade e os anos de dedicação à empresa, assim como o custo com o despedimento.

Assim, os trabalhadores que participam na produção e montagem das cafeteiras modelo 11751 e 11798 (Metal Kenia 8 Cup e 4 Cup respectivamente), assim como os trabalhadores que participam na produção dos filtros para cafeteira Pour Over 8 Cup (referência 12110), são os seguintes, com a indicação de nome, departamento e antiguidade:

Susana Isabel Santo Lopes - Linha de Montagem - 05/02/1990
Ana Maria do Pomar Coimbra Soares - Linha de Montagem - 10/03/1987
Helena Maria C. Pina Antunes - Linha de Montagem - 14/02/1991
Maria Isabel Henriques Tavares Fernandes - Linha de Montagem - 02/09/1992
Carla Alexandra Mendes Rocha Lemos - Linha 19 - 01/05/1990
Sónia Maria Barbara Menezes - Linha de Montagem - 03/04/1995
Margarida Alexandra Fernandes Goncalves - Linha 19 - 28/02/1994
Rosa Maria Marques Coimbra - Linha de Montagem - 11/12/1986
Elisa Maria Henriques Simoes Coimbra - Linha de Montagem - 03/05/1989
Maria da Conceição Rodrigues R.F. Bras - Linha de Montagem - 10/03/1994
Maria Manuela dos Santos Fernandes Figueiredo - Linha 19 - 04/12/1990
Maria Fernanda Gomes dos Santos - Linha de Montagem - 14/09/1990
Rogério Lourenço da Silva - Linha 19 - 04/09/1995
Maria de Fátima Costa Santos Rodrigues - Linha de Montagem - 21/09/1988
António Henriques Tavares - Linha 19 - 18/09/1995
Maria de Fátima Henriques Tavares - Linha 19 - 10/05/1994
Paulo Victor Moreira da Silva - Galvânica Automática - 18/07/1994
Ana Paula M. Marques Ferreira - Galvânica Automática - 22/08/1994

Isabel Pinto Rodrigues Gomes - Galvânica Automática - 29/08/1994
Mafalda Sofia Marques da Silva - Galvânica Automática - 18/10/1994
Carlos Alberto Figueira Matos - Galvânica Automática - 21/10/1999
Maria da Conceição Lopes Soares - Linha de Montagem - 01/10/2001
Maria João Viegas Henriques - Linha de Montagem - 21/06/2013
Rosa Maria Henriques Coimbra Santos - Linha 19 - 21/06/2013
Sandra Isabel da Costa Rodrigues Figueiredo - Galvânica Automática - 10/09/2013
Sandra Maria Gomes da Silva -Linha de Montagem - 19/09/2013
Nuno Jorge Tavares Almeida Marques Marcelino - Linha 19 - 19/09/2013
Maria Salomé Semedo de Oliveira Miguel - Linha 19 - 07/10/2013
Sónia Lígia Arelas Gomes Mendes - Linha de Montagem - 28/10/2013
Bruno Miguel Lopes Pais - Linha 19 - 30/10/2013
Ana Margarida Leitão Martins – Linha de Montagem – 04/01/2016
Cristina Marisa Nunes Amaral – Linha de Montagem – 26/09/2016
Carla Sofia Ramos Calçada – Linha de Montagem – 03/10/2016
Gonçalo de Sousa Pais Figueiredo Rodrigues - Linha de Montagem - 10/10/2016
Joana Maria Pedrosa Montalvo - Linha de Montagem - 12/10/2016
Suzana Maria Dinis Correia Ferreira - Linha de Montagem - 17/10/2016
Tânia Bela Pereira - Linha de Montagem - 02/11/2016
Ana Filipa Gomes Andrade – Etching - 16/01/2017
João António Fernandes Simões – Etching - 13/02/2017
Maria do Carmo dos Santos de Matos Marques - Linha de Montagem - 06/11/2017
... - Linha de Montagem - 06/11/2017
João Pedro Antunes Marques - Linha 19 - 06/11/2017
Maria Alice Conceição Meneses - Linha de Montagem - 05/03/2018
Cristina Susana Correia David Beja - Linha de Montagem - 14/05/2018
Ana Lúcia Ferreira Grilo - Linha de Montagem - 09/07/2018
Ana Rita Silva Ramos - Linha de Montagem - 03/09/2018
Patrícia Marques de Matos - Linha de Montagem - 07/01/2019
... - Linha de Montagem - 25/03/2019
Marco Paulo dos Santos Simões - Linha 19 - 08/07/2019
Tiago André Dias Ferreira - Etching - 19/05/2020
Edson Frias Borges - Linha 19 - 15/04/2024
Graça Maria de Jesus Oliveira Vilares - Linha de Montagem - 15/04/2024
Georgina Nunes Ferreira - Linha de Montagem - 15/04/2024

Ana Cristina Tavares Valente - Linha de Montagem - 15/04/2024

Ruben Rodrigues Coimbra - Galvânica Automática - 29/04/2024

Anabela Correia Marques Figueira - Linha 19 - 29/04/2024

Verifica-se, assim, que os trabalhadores abrangidos, que são os que estão assinalados a sombreado, são, de facto, os que têm menor antiguidade na empresa.

ANEXO D

[IMAGEM]

ANEXO E

Período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento

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

Deste modo, o processo de despedimento deverá iniciar-se em 31 de maio 2024, prevendo-se que os contratos de trabalho cessem até 31 de agosto 2024, em virtude das diferentes durações dos prazos de aviso prévio a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente processo.

ANEXO F

Método de cálculo da compensação a pagar aos trabalhadores

A compensação a pagar aos trabalhadores pela cessação dos respetivos contratos de trabalho corresponderá à fixada no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, ou seja:

Artigo 366.º

Compensação por despedimento colectivo

1 - *Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*

2 - *A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:*

a) *O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*

b) *O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*

c) *O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;*

d) *Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.*

3 - *O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito do trabalhador a acionar o FGCT, nos termos previstos em legislação específica.*

4 - *Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.*

5 - *A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.*

6 - *Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito à compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.ºs 2 a 5 do presente artigo.*

7 - *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 6.*

(Redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril)

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

Artigo 344.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo certo

1 - *O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.*

2 - *Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º*

3 - *(Revogado.)*

4 - *(Revogado.)*

5 - *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.*

(Redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril)

Artigo 345.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto

1 - *O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.*

2 - *Tratando-se de situação prevista na alínea e) ou h) do n.º 2 do artigo 140.º que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.*

3 - *Na falta da comunicação a que se refere o n.º 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.*

4 - *Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*

5 - *A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do artigo 366.º*

6 - *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4.*

(Redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril)

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

1.3. Do processo consta ainda a acta da reunião de negociação ocorrida em 26.06.2024, nos termos do art.º 361º, do Código do Trabalho.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: *“1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos 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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de

serviços ou automatização de meios de comunicação.”

2.8. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

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

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

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada

trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

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

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

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal 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 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

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

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

estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

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

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

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

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento 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. (...).”

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Dos elementos do processo conclui-se que o despedimento colectivo em causa se funda em motivos de mercado, económicos e estruturais, designadamente diminuição da procura de serviços prestados, perda de clientes e decréscimo de facturação, bem como a necessidade de reestruturação da organização produtiva, e que se materializa na cessação da produção de dois

produtos (cafeteiras modelo Kenia) e componentes (filtros). O despedimento abrange um total de 17 trabalhadores, com diversas categorias profissionais, afectos aos processos de produção, galvânica e montagem e etching, com intervenção na produção daqueles produtos.

3.2. O critério para a selecção dos trabalhadores a despedir é, assim, a menor antiguidade na empresa, de acordo com a listagem de antiguidade constante dos Anexos C e D, onde figuram ambas as trabalhadoras, com data de antiguidade de 06.11.2017 e 25.03.2019.

3.3. Nestes termos, da análise dos elementos constantes do processo, afigura-se que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera **não se opor** à inclusão das trabalhadoras lactantes ... e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE AGOSTO DE 2024.