

PARECER N.º 842/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 4149-DL-C/2024

I – OBJETO

1.1. Em 25.07.2024, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ..., ... e ..., inseridas em procedimento de despedimento coletivo, por motivos estruturais, abrangendo 8 trabalhadores.

1.2. Por documento escrito, datado de 05.07.2024, a entidade empregadora comunicou às trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos do art.º 360º, nº 3, a), do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Procedimento de Despedimento Colectivo - Comunicação Inicial

Em cumprimento do disposto no art. 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, comunicamos a V. Exa. a intenção desta empresa de proceder a um despedimento coletivo, nos termos em Anexo.

Esclarece-se que V. Exa. poderá, nos termos da citada norma legal, juntamente com os demais trabalhadores que se pretende abranger, designar, com um máximo de 5 (cinco) elementos, uma comissão representativa, no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

Designando-se uma comissão representativa, ser-lhe-á enviada toda a documentação necessária discriminada no art. 360.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

A reunião de informações e negociação, prevista no art. 361.º do Código do Trabalho, poderá ter a participação da comissão representativa que os trabalhadores venham a designar, e terá lugar nas instalações da ... em Lisboa, sitas na ..., sendo a data e hora respetivas oportunamente indicadas.

*FUNDAMENTOS DO DESPEDIMENTO COLECTIVO
- Artigo 360.º, n.º 2, alínea a), do Código do Trabalho –*

1. CONSTITUIÇÃO E ESTRUTURA DA EMPRESA

A ... foi constituída em 16.03.1995, enquanto ..., visando a prestação de serviços de medicina e cirurgia dentária. Em 2008, foi transformada em sociedade anónima, passando a ..., incorporando por fusão, em 2010, a ... e a ... É uma empresa portuguesa, com vocação e operações internacionais, que se dedica à atividade de prestação de serviços de medicina dentária, com especial enfoque nas vertentes de reabilitação oral e implantologia.

No mesmo âmbito, a ... tem-se destacado, quer no mercado nacional, quer internacional, ocupando uma posição de topo na reabilitação oral sobre implantes e estética dentária. Esta posição, internacionalmente reconhecida, advém da elevada qualidade do corpo de prestadores clínicos, da quantidade e complexidade dos casos clínicos realizados, da sua relevância no turismo médico, e, em especial, do fluxo de inovação desenvolvido ao longo dos anos, destacando-se o registo de várias patentes e publicações relacionados com a sua área de atividade.

No mês de maio de 2019, a ... foi adquirida pela ..., numa situação económico-financeira difícil, com elevado grau de endividamento bancário, razão pela qual se viu forçada a recorrer a um Processo Especial de Revitalização (PER). Através da ..., acionista único da Sociedade, a ... logrou negociar com o seu principal credor a dilação de prazos de pagamento, bem como uma remissão de uma parte dos créditos vencidos, no âmbito de um Acordo Extrajudicial de Recuperação de Empresa.

A homologação do Plano de Recuperação transitou em julgado em outubro de 2019, prevendo o mesmo, nomeadamente, um investimento acionista de € 4.000.000,00 (quatro milhões de euros), os quais foram, entretanto, injetados na empresa.

Sob a égide da nova administração, foram criadas condições para a ultrapassagem definitiva da anterior situação desfavorável em que a empresa mergulhou, promovendo a sua consolidação económica e financeira, e mantendo uma situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social.

Sucede que,

2. DA NECESSÁRIA ELIMINAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO AFETOS À ...

A ... necessita de proceder a ajustes no seio das equipas que a compõem, em concreto, na ..., à qual se encontram afetos 162 (cento e sessenta e dois) dos 223 (duzentos e vinte e três) trabalhadores da ..., sendo 91 (noventa e um) destes pertinentes na presente sede, atenta a sua categoria e funções profissionais.

A ... pretende reduzir ineficiências de organização empresarial, bem como otimizar o fluxo dos seus laboratórios, sendo imperativo efetuar uma adequação entre o número de trabalhadores das suas clínicas, em especial, da ... e as necessidades efetivas de prestação de serviço, consoante a sua efectiva clientela e faturação afecta à unidade produtiva.

Verifica-se um excedente de trabalhadores que exercem funções na ..., em especial, na ..., de Assistentes Dentários, Rececionistas e Técnicos de Próteses Dentárias (secção de Próteses em Acrílico), a respeito das necessidades efetivas de prestação de serviços da unidade, não existindo alternativas à adopção de medidas de redução de número de tais postos de trabalho.

Atualmente, a ... possui 91 (noventa e um) trabalhadores potencialmente abrangidos no mesmo âmbito, com as seguintes categorias profissionais:

- a. 1 (um) Diretor de Laboratório;*
- b. 1 (um) Coordenador de Laboratório;*
- c. 1 (um) Auxiliar de Laboratório;*
- d. 1 (um) Auxiliar de Esterilização;*
- e. 1 (um) Coordenador de Customer Care;*
- f. 19 (dezanove) Rececionistas;*
- g. 30 (trinta) Técnicos de Próteses Dentárias; e*
- h. 37 (trinta e sete) Assistentes Dentários.*

Com efeito,

A trabalhadora ... foi contratada para o desempenho das funções associadas à categoria profissional de Técnica de Prótese Dentária, por contrato de trabalho sem termo, celebrado em 10.12.2014. No mesmo contrato foi acordado que a prestação de trabalho seria realizada na

Por aditamento ao referido contrato de trabalho, celebrado em 16.01.2017, as partes acordaram que a trabalhadora passaria ainda a desempenhar as funções de Sub Chefe dos Departamentos de Acrílico II e Gesso. A trabalhadora encontra-se inserida na secção de Próteses em Acrílico, sendo nesta que desempenha, em exclusivo, as suas funções profissionais.

A sua retribuição base mensal ilíquida é de € 1.900,00 (mil e novecentos euros), a que acresce um subsídio de chefia mensal ilíquido de € 120,00 (cento e vinte euros).

A manutenção desta trabalhadora implica, por referência às referidas remunerações, incluindo subsídios de férias e Natal, um custo anual de € 28.040,00 (vinte e oito mil e quarenta euros) para a ..., a que crescem ainda, os custos associados a contratação de seguros de acidentes de trabalho e outros ónus legais, bem como o pagamento de subsídio de refeição [fixado em € 153,90 para 19 dias úteis, sendo o valor diário correspondente a € 8,10 (oito euros e dez cêntimos)].

A trabalhadora ... foi inicialmente contratada para o desempenho das funções associadas à categoria profissional de Ajudante de Técnico de Laboratório por contrato de trabalho a termo certo celebrado em 27.09.2004, o qual se converteu em contrato de trabalho sem termo, possuindo a trabalhadora atualmente a categoria profissional de Técnica de Prótese Dentária.

No mesmo contrato foi acordado que a prestação de trabalho seria realizada na

Por aditamento ao referido contrato de trabalho, celebrado em 01.03.2009, as partes acordaram que a trabalhadora passaria ainda a desempenhar, a partir de março desse ano, as funções de Sub Chefe de Departamento. A trabalhadora encontra-se inserida na secção de Próteses em Acrílico, sendo nesta que desempenha, em exclusivo, as suas funções profissionais.

A sua retribuição base mensal ilíquida é de € 2.050,00 (dois mil e cinquenta euros), a que acresce um subsídio de chefia de € 235,00 (duzentos e trinta e cinco euros).

A manutenção desta trabalhadora implica, por referência às referidas remunerações, incluindo subsídios de férias e Natal, um custo anual de € 31.520,00 (trinta e um mil quinhentos e vinte euros) para a ..., a que crescem ainda, os custos associados à contratação de seguros de acidentes de trabalho e outros ónus legais, bem como o pagamento de subsídio de refeição [fixado em € 153,90 para 19 dias úteis, sendo o valor diário correspondente a € 8,10 (oito euros e dez cêntimos)].

O trabalhador ... foi contratado para o desempenho das funções associadas à categoria profissional de Técnico de Laboratório de Prótese Dentária por contrato de trabalho a termo certo, celebrado em 01.01.2001. Subsequentemente, o trabalhador foi contratado para o desempenho das funções associadas à mesma categoria profissional por contrato de trabalho sem termo, celebrado em 02.07.2001. No mesmo contrato foi acordado que a prestação de trabalho seria realizada na O trabalhador encontra-se inserido na secção de Próteses em Acrílico, sendo nesta que desempenha, em exclusivo, as suas funções profissionais.

A sua retribuição base mensal ilíquida é de € 1.733,00 (mil setecentos e trinta e três euros).

A manutenção deste trabalhador implica, por referência à referida remuneração, incluindo subsídios de férias e Natal, um custo anual, a título de retribuição base, de € 24.262,00 (vinte e quatro mil duzentos e sessenta e dois euros) para a ..., a que acrescem ainda, os custos associados à contratação de seguros de acidentes de trabalho e outros ónus legais, bem como o pagamento de subsídio de refeição [fixado em € 153,90 para 19 dias úteis, sendo o valor diário correspondente a € 8,10 (oito euros e dez cêntimos)].

Existem 30 (trinta) trabalhadores na ..., incluindo os três trabalhadores supra referidos, a desempenhar as funções inerentes à categoria de Técnico de Prótese Dentária.

Verifica-se excesso de trabalhadores Técnicos de Prótese Dentária no âmbito da ..., e na secção de Próteses em Acrílico em especial, não correspondendo à manutenção de tal mão-de-obra as efetivas necessidades e procura de serviços existentes, motivo pelo qual é imperativa a redução de três postos de trabalho no mesmo âmbito. Os trabalhadores remanescentes assegurarão as necessidades existentes, ao mesmo tempo que são reduzidos custos de estrutura ineficientes.

A trabalhadora ... foi contratada para o desempenho das funções associadas à categoria profissional de Assistente Dentária por contrato de trabalho a termo certo, celebrado em 01.12.2000, entretanto convertido em contrato de trabalho sem termo, mantendo a trabalhadora atualmente a mesma categoria profissional. No mesmo contrato foi acordado que a prestação de trabalho seria realizada na

A sua retribuição base mensal ilíquida é de € 1.297,50 (mil duzentos e noventa e sete euros e cinquenta cêntimos).

A manutenção desta trabalhadora implica, por referência à referida remuneração, incluindo subsídios de férias e Natal, um custo anual de € 18.165,00 (dezoito mil cento e sessenta e cinco euros) para a ..., a que acrescem ainda, os custos associados à contratação de seguros de acidentes de trabalho e outros ónus legais, bem como o pagamento de subsídio de refeição [fixado em € 153,90 para 19 dias úteis, sendo o valor diário correspondente a € 8,10 (oito euros e dez cêntimos)].

A trabalhadora ... foi contratada para o desempenho das funções associadas à categoria profissional de Assistente Dentária por contrato de trabalho a termo certo, celebrado em 18.08.2008, entretanto convertido em contrato de trabalho sem termo, mantendo a trabalhadora atualmente a mesma categoria profissional. No mesmo contrato foi acordado que a prestação de trabalho seria realizada na

A trabalhadora presta atualmente o seu trabalho em regime parcial, 4 (quatro) horas por dia, em virtude de ser trabalhadora com responsabilidades familiares, com efeitos em 03.10.2022 e termo a 03.10.2024.

A sua retribuição base mensal ilíquida é de € 477,50 (quatrocentos e setenta e seta euros e cinquenta cêntimos).

A manutenção desta trabalhadora implica, por referência à referida remuneração, incluindo subsídios de férias e Natal, um custo anual de € 6.685,00 (seis mil seiscentos e oitenta e cinco euros) para a ..., a que acrescem ainda, os custos associados à contratação de seguros de acidentes de trabalho e outros ónus legais, bem como o pagamento de subsídio de refeição [fixado em € 153,90 para 19 dias úteis, sendo o valor diário correspondente a € 4,05 (quatro euros e cinco cêntimos)].

Existem 37 (trinta e sete) trabalhadores na ..., incluindo as duas trabalhadoras supra referidas, a desempenhar as funções inerentes à categoria de Assistente Dentária.

Verifica-se excesso de trabalhadores com a categoria de Assistentes Dentários no âmbito da ..., não correspondendo à manutenção de tal mão-de-obra as efetivas necessidades e procura de serviços existentes, motivo pelo qual é imperativo reduzir em dois postos de trabalho o volume de mão de obra existente no mesmo âmbito. Os trabalhadores remanescentes assegurarão as necessidades existentes, ao mesmo tempo que são reduzidos custos de estrutura ineficientes.

A trabalhadora ... foi contratada para o desempenho das funções associadas à categoria profissional de Rececionista por contrato de trabalho a termo certo, celebrado em 17.11.2021, entretanto convertido em contrato de trabalho sem termo, mantendo a trabalhadora atualmente a mesma categoria profissional. No mesmo contrato foi acordado que a prestação de trabalho seria realizada na

A sua retribuição base mensal ilíquida é de € 840,00 (oitocentos e quarenta euros).

A manutenção desta trabalhadora implica, por referência à referida remuneração, incluindo subsídios de férias e Natal, um custo anual de € 11.760,00 (onze mil setecentos e sessenta euros) para a ..., a que acrescem ainda, os custos associados à contratação de seguros de acidentes de trabalho e outros ónus legais, bem como o pagamento de subsídio de refeição [fixado em € 153,90 para 19 dias úteis, sendo o valor diário correspondente a € 8,10 (oito euros e dez cêntimos)].

A trabalhadora ... foi contratada para o desempenho das funções associadas à categoria profissional de Rececionista por contrato de trabalho a termo certo, celebrado em 19.05.2011, entretanto convertido em contrato de trabalho sem termo, mantendo a trabalhadora atualmente a mesma categoria profissional. No mesmo contrato foi acordado que a prestação de trabalho seria realizada na

A sua retribuição base mensal ilíquida é de € 840,00 (oitocentos e quarenta euros).

A manutenção desta trabalhadora implica, por referência à referida remuneração, incluindo subsídios de férias e Natal, um custo anual de € 11.760,00 (onze mil setecentos e sessenta euros) para a ..., a que acrescem ainda, os custos associados à contratação de seguros de acidentes de trabalho e outros ónus legais, bem como o pagamento de subsídio de refeição [fixado em € 153,90 para 19 dias úteis, sendo o valor diário correspondente a € 8,10 (oito euros e dez cêntimos)].

A trabalhadora ... foi contratada para o desempenho das funções associadas à categoria profissional de Rececionista por contrato de trabalho a termo certo, celebrado em 11.12.2021, entretanto renovado, mantendo a trabalhadora atualmente a mesma categoria profissional. No mesmo contrato foi acordado que a prestação de trabalho seria realizada na

A sua retribuição base mensal ilíquida é de € 830,00 (oitocentos e trinta euros).

A manutenção desta trabalhadora implica, por referência à referida remuneração, incluindo subsídios de férias e Natal, um custo anual de € 11.620,00 (onze mil seiscientos e vinte euros) para a ..., a que acrescem ainda, os custos associados à contratação de seguros de acidentes de trabalho e outros ónus legais, bem como o pagamento de subsídio de refeição [fixado em € 153,90 para 19 dias úteis, sendo o valor diário correspondente a € 8,10 (oito euros e dez cêntimos)].

Existem 19 (dezanove) trabalhadores na ..., incluindo as trabalhadoras ..., ... e ..., a desempenhar as funções inerentes à categoria de Rececionista.

Verifica-se excesso de trabalhadores Rececionistas no âmbito da ..., não correspondendo à manutenção de tal mão-de-obra as efetivas necessidades e procura de serviços existentes, motivo pelo qual é imperativo reduzir 3 (três) posto de trabalho no mesmo âmbito. Os trabalhadores remanescentes assegurarão as necessidades existentes, ao mesmo tempo que são reduzidos custos de estrutura ineficientes.

Deste modo, estes trabalhadores da ... representam um custo anual superior a € 143.812,00 (cento e quarenta e três mil, oitocentos e doze euros) para a ..., a que acrescem ainda, os custos associados à contratação de seguros de acidentes de trabalho, bem como o pagamento de subsídio de refeição e outros ónus legais, sendo no momento reduzido ou inexistente o proveito que a ... retira do vínculo contratual existente, em virtude do excesso de trabalhadores Técnicos de Próteses Dentárias, Assistentes Dentários e Rececionistas que existem no âmbito da

Sucedede que,

Não obstante a procura dos serviços médico-dentários prestados pela ... continua a existir um excesso de trabalhadores Técnicos de Prótese Dentárias, Assistentes Dentários e de Rececionistas no âmbito da ..., sendo certo que não se perspetiva um aumento das efetivas necessidades e procura de serviços existentes que justifique a manutenção de tal mão-de-obra.

Deste modo, a ... é forçada a despedir, através do presente procedimento a mão-de-obra excedentária existente na ..., a saber:

- a) 3 (três) Técnicos de Prótese Dentária;*
- b) 2 (duas) Assistentes Dentárias; e*
- c) 3 (três) Rececionistas;*

Os restantes trabalhadores destas categorias são em número suficiente para fazer face às necessidades de trabalho e para manter o funcionamento normal e regular da ..., sendo o despedimento coletivo inelutável pela mão-de-obra excedentária existente no mesmo âmbito.

Os trabalhadores abrangidos são, em suma, mão-de-obra excedentária - embora não se questione, pelo contrário, a honorabilidade, brio e dedicação profissional de cada um destes - verificando-se a necessidade de proceder ao despedimento coletivo de 8 (oito) trabalhadores, afetos à

Deste modo, por via do presente despedimento coletivo, promove-se a extinção do posto de trabalho dos seguintes trabalhadores afetos à: (i) ...; (ii) ...; (iii) ...; (iv) ...; (v) ...; (vi) ...; (vii) ...; e (viii)

De acordo com o critério de gestão que a ... se vê forçada a empregar, os trabalhadores remanescentes da empresa serão em número suficiente para fazer face às necessidades de trabalho e para manter o funcionamento normal e regular dos seus atuais estabelecimentos, sendo o despedimento coletivo inelutável pela mão-de-obra excedentária existente no mesmo âmbito.

Não pode ser ainda imposta aos trabalhadores, sequer, uma alteração de local de trabalho, pois que, para além de estes não permitirem a abrangência de um fluxo adicional de mão-de-obra, o estabelecimento da ... geograficamente mais próximo da ... dista pelo menos 130 (cento e trinta) quilómetros deste estabelecimento.

Em conclusão, verifica-se a necessidade de proceder ao despedimento coletivo de 8 (oito) trabalhadores da: (i) ...; (ii) ...; (iii) ...; (iv) ...; (v) ...; (vi) ...; (vii) ...; e (viii) e

3. CONCLUSÃO

Em face do exposto, a ... vê-se compelida a proceder à cessação de 8 (oito) contratos de trabalho por via do presente despedimento coletivo, correspondentes a extinção de 8 (oito) postos de trabalho.

Os restantes trabalhadores assegurarão em padrões de suficiência os tempos e necessidades de trabalho necessários à prestação da atividade dos restantes estabelecimentos da ...

A decisão empresarial funda-se, diretamente, na existência de mão-de-obra excedentária, não correspondente às efetivas necessidades de procura dos serviços prestados pela

A ... procurou manter o máximo de postos de trabalho possível, sendo que o número de extinção de postos de trabalho e de cessação de contrato de trabalho de trabalhadores afetos à ... é o mínimo para assegurar, no momento presente, a gestão mais eficiente dos seus recursos humanos e financeiros.

As medidas projetadas são essenciais, numa óptica de gestão criteriosa, para manter a viabilidade da ..., sem prejuízo de outras medidas que venham a ser adotadas futuramente em função das necessidades da empresa.

QUADRO DE PESSOAL DA ...

- Art. 360.º, n.º 2, al. b), do Código do Trabalho -

Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa

[IMAGEM]

CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

- Art. 380.º, n.º 2, al. c), do Código do Trabalho -

Os trabalhadores foram selecionados com base na ponderação combinada de diversos critérios, a saber, custo, polivalência funcional, assiduidade, disponibilidade, qualidade e produtividade no desempenho de funções (se necessário empregando dados de avaliação para o efeito), e existência ou não de histórico disciplinar (embora este último elemento seja absolutamente residual, dado tratar-se de despedimento por iniciativa empresarial, e não de despedimento-sanção).

Assim,

1. Da trabalhadora ...

A trabalhadora desempenha, em exclusivo, as suas funções profissionais na secção de Próteses em Acrílico, possuindo a terceira posição remuneratória mais elevada da sua categoria profissional no âmbito dessa secção. No âmbito dos critérios supra referidos considerou-se que a trabalhadora abrangida se inclui

na secção cuja redução de efetivos se impõe, inexistindo polivalência funcional. Possui, ainda a sétima posição remuneratória mais elevada da sua categoria profissional no âmbito da ... e uma reduzida disponibilidade para o trabalho.

2. Da trabalhadora ...

A trabalhadora desempenha, em exclusivo, as suas funções profissionais na secção de Próteses em Acrílico, possuindo a primeira posição remuneratória mais elevada da sua categoria profissional no âmbito dessa secção. No âmbito dos critérios supra referidos considerou-se que a trabalhadora a abranger se inclui na secção cuja redução de efetivos se impõe, inexistindo polivalência funcional. Possui ainda a terceira posição remuneratória mais elevada da sua categoria profissional no âmbito da ... e uma reduzida disponibilidade para o trabalho.

3. Do trabalhador ...

O trabalhador desempenha, em exclusivo, as suas funções profissionais na secção de Próteses em Acrílico, possuindo a quarta posição remuneratória mais elevada da sua categoria profissional no âmbito dessa secção. No âmbito dos critérios supra referidos considerou-se que o trabalhador a abranger se inclui na secção cuja redução de efetivos se impõe, inexistindo polivalência funcional. É o único trabalhador da sua categoria profissional com cadastro disciplinar no âmbito de dois registos de ocorrências distintas, em 01.04.2008 e 31.01.2023, havendo-lhe sido, em ambas, aplicada a medida disciplinar de repreensão.

4. Da trabalhadora ...

No âmbito dos critérios supra referidos considerou-se que a trabalhadora a abranger possui a quinta posição remuneratória mais elevada da sua categoria profissional, sendo a única trabalhadora da sua categoria profissional que tem revelado redução continuada de qualidade no desempenho das suas funções. Inexiste, também, polivalência funcional.

5. Da trabalhadora ...

No âmbito dos critérios supra referidos considerou-se que a trabalhadora a abranger possui a décima sexta posição remuneratória mais elevada atendendo ao valor hora de retributivo da sua categoria profissional. Possui reduzida disponibilidade para o trabalho, inexistindo polivalência funcional.

6. Da trabalhadora ...

No âmbito dos critérios supra referidos considerou-se que a trabalhadora a abranger é a trabalhadora menos assídua da sua categoria profissional nos últimos dois anos de 2023 e 2024, inexistindo polivalência funcional. Inclui-se, ainda, no núcleo de trabalhadores com piores avaliações de desempenho a respeito do exercício das suas funções.

7. Da trabalhadora ...

No âmbito dos critérios supra referidos, considerou-se que a trabalhadora a abranger não possui polivalência funcional. Inclui-se, ainda, no núcleo de trabalhadores com piores avaliações de desempenho a respeito do exercício das suas funções.

8. Da trabalhadora ...

No âmbito dos critérios supra referidos considerou-se que a trabalhadora a abranger não possui polivalência funcional. Inclui-se, ainda, no núcleo de trabalhadores com piores avaliações de desempenho a respeito do exercício das suas funções.

NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

- Art. 360.º, n.º 2, al. d), do Código do Trabalho -

Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas

[IMAGEM]

PERÍODO DE TEMPO PARA EFETUAR O DESPEDITAMENTO

- Art. 380.º, n.º 2, al. e), do Código do Trabalho -

O despedimento ocorrerá após cumprido todo o procedimento e prazos legalmente previstos, prevendo-se que a data de cessação dos contratos de trabalho, incluindo aviso prévio, ocorra até ao dia 31 de outubro de 2024.

COMPENSAÇÃO A ATRIBUIR AOS TRABALHADORES DESPEDIDOS

- Art. 380.º, n.º 2, al. f), do Código do Trabalho –

A compensação a pagar a cada trabalhador será calculada de acordo com o disposto no art. 366.º, n.ºs 1, 2 e 3, do Código do Trabalho (compensação legal), atendendo ainda, se pertinente, ao disposto na Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.”

1.2. Do processo consta ainda, com relevância para o presente parecer:

- Acta da reunião de informações e negociação, ocorrida em 24.07.2024.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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).

2.3. 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

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

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

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 sindicat as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a

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

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

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo ..., em www.dgsi.pt.

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo ..., 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

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

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 estruturais uma vez que, verificando-se um excedente de trabalhadores com as categorias de Assistentes Dentários, Recepcionistas e Técnicos de Próteses Dentárias, existe necessidade de ajustar o número dos mesmos às necessidades efectivas de prestação de serviço na

Assim, ao estabelecimento em causa encontram-se alocados 37 Assistentes Dentários (dos quais 2 são excedentários), 19 Recepcionistas (dos quais 3 são excedentários) e 30 Técnicos de Próteses Dentárias (dos quais 3 são excedentários, na secção de Próteses em Acrílico), sendo assim necessário reduzir 8 postos de trabalho no total.

3.2. Quanto aos critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir, refere a entidade empregadora que os trabalhadores foram seleccionados *“com base na ponderação combinada de diversos critérios, a saber, custo, polivalência funcional, assiduidade, disponibilidade, qualidade e produtividade no desempenho de funções (se necessário empregando dados de avaliação para o efeito), e existência ou não de histórico disciplinar (embora este último elemento seja absolutamente residual, dado tratar-se de despedimento por iniciativa empresarial, e não de despedimento-sanção).”*

3.3. Assim, e relativamente à trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Técnica de Prótese Dentária, refere a entidade empregadora que *“No âmbito dos critérios supra referidos considerou-se que a trabalhadora a abranger se inclui na secção cuja redução de efectivos se impõe, inexistindo polivalência funcional. Possui, ainda a sétima posição remuneratória mais elevada da sua categoria profissional no âmbito da ... e uma reduzida disponibilidade para o trabalho.”*

Quanto à trabalhadora lactante ..., também com a categoria profissional de Técnica de Prótese Dentária, refere a entidade empregadora que *“No âmbito dos critérios supra referidos considerou-se que a trabalhadora a abranger se inclui na secção cuja redução de efectivos se impõe, inexistindo polivalência funcional. Possui ainda a terceira posição remuneratória mais elevada da sua categoria profissional no âmbito da ... e uma reduzida disponibilidade para o trabalho.”*

Por fim, quanto à trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Recepcionista, indica a entidade empregadora que *“No âmbito dos critérios supra referidos considerou-se que a trabalhadora a abranger é a trabalhadora menos assídua da sua categoria profissional nos últimos dois anos de 2023 e 2024, inexistindo polivalência funcional. Inclui-se, ainda, no núcleo de trabalhadores com piores avaliações de desempenho a respeito do exercício das suas funções.”*

3.4. Ora, atentando no exposto conclui-se que, para além de alguns dos critérios para selecção dos trabalhadores a despedir não serem claros e objectivos, a aplicação dos mesmos não foi levada a cabo de forma transparente.

Assim, e uma vez que a escolha dos trabalhadores se funda numa *“ponderação combinada de diversos critérios”* (não sendo feita qualquer referência a uma fórmula objectiva/matemática dessa ponderação), desconhece-se o que entende a entidade empregadora por *“reduzida disponibilidade para o trabalho”* e *“polivalência funcional”* (neste caso, como critério para selecção de uns trabalhadores em detrimento de outros). Ora, ambos os critérios foram aplicados às trabalhadoras lactantes ... e ... como fundamento na sua escolha em detrimento dos restantes 27 trabalhadores com a mesma categoria profissional (note-se que ao outro trabalhador, com a mesma categoria profissional abrangido, não foi aplicado o critério da *“reduzida disponibilidade para o trabalho”*).

Por outro lado, quanto ao critério *“Custo”*, verifica-se que não obstante as trabalhadoras em causa, com a mesma categoria profissional, deterem posições remuneratórias diferentes (a trabalhadora ... detém *“a sétima posição remuneratória mais elevada da sua categoria profissional no âmbito da ...”*, correspondente a 1900 euros mensais, e a trabalhadora ... detém *“a terceira posição remuneratória mais elevada da sua categoria profissional no âmbito da ...”*, correspondente a 2050 euros mensais), ambas foram seleccionadas ao abrigo daquele critério sem que fosse efectuado qualquer exercício comparativo com a retribuição dos restantes trabalhadores.

3.5. O mesmo se diga quanto à trabalhadora lactante ..., a qual, segundo a entidade empregadora, é a *“menos assídua da sua categoria profissional nos últimos dois anos de 2023 e 2024”*, não constando do processo quer o registo de assiduidade da mesma, quer um exercício comparativo da assiduidade da trabalhadora com a assiduidade dos restantes 19 trabalhadores com a categoria profissional de Recepcionista.

Refere ainda a entidade empregadora que a trabalhadora se inclui *“no núcleo de trabalhadores com piores avaliações de desempenho a respeito do exercício das suas funções.”* Todavia, mais uma vez inexistente no processo qualquer registo das avaliações de desempenho da trabalhadora em causa, bem como inexistem registos da avaliação de desempenho dos restantes 18 trabalhadores com a mesma categoria profissional, que permitam concluir pela legitimidade da escolha da trabalhadora em detrimento dos demais com fundamento no referido critério.

3.6. Conforme refere o Ac. TRL, proc. nº ..., de 10.04.2024: *“Sendo certo que o empregador dispõe de uma larga margem de manobra na definição dos critérios de seleção, também o é que, definidos estes, é imperioso que se consiga estabelecer o necessário nexos entre a situação particular do trabalhador e os critérios definidos, compreendendo cabalmente a razão pela qual cada critério lhe é aplicado.”*

Conforme vem afirmando constantemente a jurisprudência dos tribunais superiores os critérios de seleção dos trabalhadores devem ser claros e devem permitir aos trabalhadores afetados, (a) a perceção das razões que relevaram para que fossem englobados no procedimento, (b) aquilatar da adequação desses critérios à cessação, em concreto, dos seus vínculos laborais, (c) aferir da veracidade dessas razões e seu nexos com o critério eleito. E ao Tribunal, a sindicabilidade da sua concreta aplicação (Ac. do STJ de 20/10/2011, de 19/11/2014, de 11/12/2019, de 16/12/2020, da Relação de Évora de 14/2/2012, e da Relação de Lisboa de 12/2/2014, todos disponíveis em www.dgsi.pt).

A jurisprudência dos tribunais superiores evoluiu ainda no sentido de, estabelecendo a lei critérios de seleção, haver que encontrar um sentido útil para tal estabelecimento e, deste modo, o tribunal poder apreciar a adequação do despedimento de cada um dos trabalhadores atingidos à fundamentação do despedimento coletivo (neste sentido os acórdãos do STJ de 18/10/2006, de 17/1/2007, de 27/6/2007 e de 26/11/2008, acórdãos da Relação de Lisboa de 12/3/2009 e de 25/3/2009, todos disponíveis em www.dgsi.pt).

E, assim, “sustenta-se hoje, igualmente, que ao exigir a lei que a comunicação da decisão final de despedimento faça referência aos motivos da cessação do contrato, aí se inclui, não só a fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, e os fatores em que se desdobre, mas também o motivo individual que determinou a escolha em concreto de cada trabalhador visado e destinatário dessa comunicação, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo - cfr. os acórdãos da Relação de Lisboa de 13/12/07, CJ, Tomo V, p. 156, e de 20/5/09, disponível em www.dgsi.pt.” (Ac. RC supra citado)

Neste contexto os fatores e critérios invocados na decisão de despedimento coletivo têm que revelar a existência de uma relação de congruência entre fundamentos e decisão individual de despedimento.”

3.7. Nestes termos, da análise dos elementos constantes do processo, afigura-se que existem 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 **opõe-se** à inclusão das trabalhadoras lactantes ..., ... e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE AGOSTO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).