

PARECER N.º 1239/CITE/2024

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

PROCESSO N.º D/6055/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada com AR datada de **21 de outubro de 2024**, a entidade empregadora ...solicitou a emissão de **parecer prévio** ao despedimento das trabalhadoras ..., ... — que gozam de licença parental — e ...— trabalhadora grávida, todas incluídas em processo de **despedimento coletivo**.

1.2. O procedimento de despedimento coletivo em análise abrange 125 (cento vinte e cinco) trabalhadores.

1.3. A entidade empregadora apresenta a seguinte motivação para o recurso ao despedimento coletivo:

(...) No passado dia 6 de Julho de 2024, pelas 10h20m, deflagrou um incêndio na fábrica de ... (que se dedica, essencialmente, ao fabrico, calibragem e comércio de tripas naturais), cuja causa ainda não foi totalmente apurada. Apesar de a brigada de incêndio local ter chegado às instalações da fábrica em poucos minutos, o incêndio desenvolveu-se muito rapidamente, tendo ardido uma área de 4.166 m² numa área total (das instalações de produção e escritórios) de 4.680m².

Essa área correspondeu ao edifício da produção e à área administrativa, que se encontrava no seguimento daquele edifício. O facto de ter ardido a área de produção levou a que fosse totalmente impossível prosseguir com essa atividade após o incêndio, verificando-se, assim, uma paragem total da produção.

Após o incêndio, apenas foi possível escoar o produto acabado que já se encontrava no armazém, o que se fez em cerca de 4 semanas.

A primeira decisão que, nesse contexto, se mostrou possível tornar foi a conversão da zona de armazém numa área em que se pudesse iniciar a fabricação de *genoa bags* o mais rapidamente possível e com praticamente toda a capacidade produtiva previamente existente.

Essa decisão fundou-se, essencialmente, em duas razões de gestão empresarial.

A primeira foi o facto de esse produto ter muitas especificidades (correspondendo a 3 folhas de tripa seca costuradas de forma a se obter um invólucro de grandes dimensões) e apenas ser fabricado na unidade de Ora, essa circunstância releva-se muito impactante para a Empresa e para o grupo em que se insere. De facto, a ...exporta os produtos que fabrica para clientes que os vendem sobretudo nos

mercados europeu e americano, clientes esses que não dispõem de fornecedores alternativos de *genoa bags*, querendo a Empresa manter esses clientes devido ao seu peso e manter a produção de um produto que, pelas suas especificidades, se apresenta como uma mais-valia para a unidade de

A segunda razão que contribuiu para essa decisão foi de carácter prático e prendeu-se com o facto de, estando afetos à produção de *genoa bags* um número relativamente reduzido de trabalhadores, ser fisicamente possível colocar esses trabalhadores e as máquinas necessárias num espaço que podia ser adaptado no armazém (que não foi afetado pelo incêndio). Acresce ter-se mostrado possível adquirir no mercado as máquinas necessárias (fornos e máquinas de costura) num período relativamente curto de tempo.

Face a essa decisão, mostrou-se necessário adaptar uma das arcas frigoríficas do armazém para a produção de *genoa bags*. Para o efeito, tiveram de, designadamente, retirar todas as barricas que estavam no armazém (recipientes onde é armazenada a tripa) e levá-las para armazéns externos, de comprar e aguardar pela entrega dos equipamentos necessários, de proceder à montagem dos fornos, de mudar o revestimento e o chão do espaço, de criar fluxos de água e de cumprir todos os procedimentos necessários junto da DGAV — Direção-Geral da Alimentação e Veterinária.

Durante o período necessário à realização de todas as diligências descritas, a Empresa dispensou os trabalhadores — que não se revelavam necessários à realização das mesmas (a saber, e essencialmente, os trabalhadores afetos à área da produção) — da prestação de atividade e da comparência nas instalações da unidade de ...face à manifesta e total impossibilidade daquela atividade ser prestada, garantindo, contudo, o pagamento da retribuição. Foram tomadas ainda outras decisões a nível da reabertura de certas atividades produtivas, designadamente, a retoma da produção de Tripa Laminada (designada "Vasco"), que, por já funcionar antes na zona da armazenagem, podia retomar a atividade no mesmo local, na medida em que nem o espaço nem os equipamentos tinham sido afetados pelo incêndio. Foi também decidido aproveitar a pequena zona do edifício da produção que permaneceu intacta e onde já existiam mesas de tubing da secção PP1. Concluiu-se que aí caberiam 5 mesas de calibragem, assim como as 3 mesas de *tubing* que se apresentavam necessárias ao entubamento das tripas saídas dessas mesas de calibragem, as 2 mesas de medição necessárias para esse efeito e 1 mesa de controlo. Entre os vários tipos de tripa que poderiam ser tratadas nessas mesas, optou-se pela tripa de porca porquanto se tratava de um produto que não se produzia em quantidade muito elevada, não precisando de um número muito significativo de mão-de-obra, relevando-se, assim, praticável operar dentro do espaço disponível.

Foi também verificado existir um stock importante de tripa de carneiro, que importava entubar durante um período mais longo de tempo, existindo ainda espaço na referida zona do edifício de produção para esse efeito.

Para assegurar as referidas atividades relacionadas com a tripa de porca e com a tripa de carneiro, verificou-se que seria necessário retomar, pelo menos, um posto de chefia (que poderia executar as suas tarefas nas zonas que permaneceram intactas), o posto de controlo e formação (que poderia executar as suas tarefas nas zonas que permaneceram intactas), o posto de coordenação de embalamento (que poderia executar as suas funções no edifício que não ardeu, designadamente no armazém), dois postos de apoio à produção (que poderiam ser executados nas zonas que permaneceram intactas), o posto de coordenação do armazém geral, um dos postos de cargas e descargas, o posto de responsável de balneário/batas e o posto de apoio à cantina.

Decorrido o tempo necessário para todas as descritas diligências e também para as férias de todos os trabalhadores, a unidade de ...conseguiu retomar, de forma gradual a partir do passado dia 2 de Setembro de 2024, a atividade da *genoa*, laminados, tripa de porca e embalamento de tripa de carneiro, nos termos supra descritos, sendo que

os trabalhadores da produção afetos a essas atividades deixaram, assim, de estar dispensados do dever de comparência a partir da referida data.

A unidade de ...planeia retomar as restantes atividades que desenvolvia na fábrica de ...antes do incêndio, com uma capacidade de produção mais reduzida, mas, para o efeito, necessitará de construir o edifício da produção e dos escritórios a partir do zero. Está em causa a edificação de todas as estruturas e acabamentos necessários à laboração. Podem ainda ter de alterar novamente o armazém, que foi agora adaptado para ter uma parte da produção e que poderá, dependendo do concreto projeto das obras, regressar depois ao edifício exclusivo da produção.

Para além de todos os trabalhos que tal construção exige, designadamente a nível de projeto, da escolha de empreiteiros e do controlo das próprias obras (com as demoras próprias), será também necessário aguardar pelas autorizações e licenças da ... e cumprir todos os procedimentos junto da DGAV, que tem de ser consultada e validar se o espaço reúne as condições para produção alimentar, face a todas as exigências de higiene, ambiente e segurança alimentar impostas pela legislação aplicável. Acresce que será necessário comprar ou mandar construir (conforme o caso) novas máquinas para todo esse espaço, máquinas essas que apresentam tempos de entrega por vezes muito longos por se tratar de máquinas que, em geral, têm de ser construídas de raiz por não estarem disponíveis em reserva dada a especificidade desta indústria, com um número reduzido de produtores no mercado. Note-se, por fim, que a unidade de ...apresentava elevada qualidade, quer do ponto de vista sanitário, quer do ponto de vista das condições gerais de laboração, pretendendo-se manter o nível de qualidade, o que, naturalmente, requer tempo. Face aos referidos trabalhos, estima-se que será necessário cerca de um ano para que a fabricação de grande parte do leque de produtos da unidade de ...possa voltar a funcionar.

A Empresa comunicou aos clientes dos produtos em causa (tripa de porco² e tripa de carneiro) fabricados pela unidade de ...o referido acerca do período de paragem de produção. Os referidos clientes estão perfeitamente cientes de que a concretização dos termos do projeto de reconstrução da fábrica depende de vários fatores, designadamente da estimativa da manutenção (ou não), após a reconstrução, da mesma capacidade de escoamento que existia antes do incêndio.

Os clientes em causa — ... — comunicaram recentemente à Empresa que, mesmo após a reconstrução da fábrica, estimavam já diminuir os seus pedidos de molhes de tripa de porco e de molhes de tripa de carneiro junto da unidade de

De facto, após o incêndio do passado dia 6 de Julho de 2024, os referidos clientes tiveram de encontrar outros fornecedores.

Devido ao facto de a paragem da produção de molhes de tripa de porco e de molhes de tripa de carneiro se dever manter durante pelo menos os próximos 12 meses, segundo estimado, os referidos clientes vêem-se obrigados a manter os referidos fornecedores durante esse período.

Os referidos clientes comunicaram, recentemente, à Empresa que os produtos produzidos pelos seus novos fornecedores têm sido muito valorizados em termos de qualidade, preço e prazos de entrega. De facto, a Empresa trabalha num mercado fortemente concorrencial, no qual se destaca a China e alguns países do Norte de África e do leste da Europa, com baixos custos de produção, sendo muito difícil para a Empresa competir em termos de preço face à estrita verificação de normas sanitárias e ao rigoroso controlo de qualidade imposto no âmbito da União Europeia. Os referidos clientes transmitiram à Empresa pretender manter os fornecedores no futuro, mesmo após os referidos 12 meses de paragem da unidade de Nessa medida, os referidos clientes já fizeram as estimativas das suas necessidades para o ano fiscal/corporativo em que ocorrerá, previsivelmente, a reabertura da unidade de

Os anos fiscais/corporativos dos referidos clientes começam a 1 de Outubro de um ano civil e terminam a 30 de Setembro do ano civil seguinte. As necessidades dos referidos clientes tendem a ser organizadas por referência a cada ano fiscal/corporativo e não por períodos mais curtos de tempo. Nessa medida, essas

necessidades são depois calculadas por um número médio semanal de molhes de tripa (porco ou carneiro).

As estimativas apresentadas pelos referidos clientes para o ano fiscal/corporativo de 2025/2026 são de 28.000 unidades de molhes de tripa de porco como número médio semanal e de 2.200 unidades de molhes de tripa de carneiro como número médio semanal.

As necessidades de produção acima referidas representam uma redução de, respetivamente, 44% (molhes de tripa de porco) e 56% (molhes de tripa de carneiro) face às necessidades que se encontravam previstas para o ano fiscal/corporativo de 2023/2024.

A ... são os únicos clientes que a unidade de ...tem em carteira para os seus produtos molhes de tripa de porco e molhes de tripa de carneiro. Essa quebra acentuada da procura por parte dos referidos clientes deixa a unidade de ...numa situação extremamente difícil a nível da possibilidade de escoamento dos seus produtos.

O quadro de pessoal da unidade de ..., em especial as secções produtivas relacionadas, direta ou indiretamente, com a produção de molhes de tripa de porco e de molhes de tripa de carneiro, encontra-se atualmente dimensionado assumindo volumes de produção de cerca de 50.000 molhes de tripa de porco por semana (média) e de cerca de 5.000 molhes de tripa de carneiro por semana (média).

A unidade de ...tem um número muito elevado de trabalhadores devido ao facto de, por um lado, a produção da unidade consistir numa atividade de mão-de-obra intensiva — dado que a calibragem e a preparação dos produtos (de diversas origens, tipos, feitios e tamanhos) são feitas, sobretudo, à base de trabalho manual — e, por outro lado, ter uma produção elevada e constante ao longo do ano, considerando que os seus produtos não são sazonais e se destinam ao mercado da exportação.

Ora, com a referida redução da procura de tripa de porco e também de tripa de carneiro não se justifica a reconstrução das instalações de produção e escritórios com a dimensão existente antes do incêndio, devendo esta ser parcialmente adaptada à capacidade de escoamento.

Nessa medida, a ...viu-se obrigada a reduzir a sua capacidade produtiva e, assim, a reconstrução da fábrica terá de ser adaptada a essa redução.

Face ao exposto, não se revela possível manter o atual dimensionamento do quadro de pessoal, em concreto nas secções produtivas relacionadas, direta ou indiretamente, com a fabricação de molhes de tripa de porco e de molhes de tripa de carneiro.

Verificou-se, assim, a necessidade de encetar este processo de despedimento coletivo, determinado por motivos de mercado e por motivos estruturais para despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

Assim, a unidade de ...manterá nos seus quadros apenas os postos de trabalho que estima necessitar para a atividade que tem prevista para o período pós-reconstrução, sendo que os contratos de trabalho inerentes a esses postos manter-se-ão, na sua maioria, suspensos até lá (através de regime próprio que se inicia também nesta data), com as exceções relacionadas com as atividades que já puderam ser retomadas.

Os critérios de seleção de trabalhadores subjacentes ao presente procedimento de despedimento coletivo dirigem-se, por isso, ao cumprimento dos objetivos de ajustar e adequar a dimensão da estrutura produtiva e dos serviços de suporte face à atividade perspetivada para o momento da retoma da atividade de produção de molhes de tripa de porco e de molhes de tripa de carneiro.

Considerando que a produção de tripa de porco será reduzida previsivelmente em cerca de 44% após a reconstrução e que essa produção é garantida pela secção PP1 e pela secção PP2, o quadro de pessoal de ambas será reduzido em idêntica proporção.

Assim, a definição da estrutura mínima de postos de trabalho a manter antecede, lógica e cronologicamente, a individualização dos contratos de trabalho a extinguir. A identificação dos trabalhadores abrangidos por esta medida resulta de vários critérios

de seleção em função da especificidade das situações encontradas, sempre subordinados ao critério geral de adequação da estrutura à atividade estimada para o ano fiscal de 2024/2025.

Os critérios a seguir definidos atuam na identificação individual e concreta, entre postos de conteúdo funcional idêntico dentro da mesma secção, do(s) concreto(s) posto(s) a manter.

A PP1 é uma secção produtiva que se dedica à produção de molhes de tripa de porco, tendencialmente de origem dinamarquesa, que possui um quadro de pessoal próprio e um conjunto de recursos próprios, mais especificamente um conjunto de máquinas. A PP2 é uma secção produtiva que se dedica também à produção de molhes de tripa de porco, tendencialmente de origem alemã, que possui um quadro de pessoal próprio e um conjunto de recursos próprios, mais especificamente um conjunto de máquinas. Cada uma destas secções é composta por trabalhadores que executam diferentes passos ao longo do processo de fabricação de molhes de tripa de porco, designadamente calibragem, medição, salga, entubamento, embalamento e controlo de qualidade, dividindo-se, assim, e tendencialmente, os postos de trabalho por cada passo ao longo do processo produtivo.

Os trabalhadores afetos a cada passo da produção executam, durante a maioria do seu tempo de trabalho, apenas as tarefas relativas a esse passo (ou seja, só calibram, só medem, etc). Existe ainda uma outra secção de produção, que se dedica à produção de molhes de tripa de carneiro, organizando-se, em termos de equipa, recursos e processos, de forma idêntica às referidas PPI e PP2, mas com menos passos no iter produtivo, a saber: desenlear, preparar, embalar e entubar.

É por referência a cada um destes conjuntos de postos de trabalho na respetiva secção que se aplicarão os critérios de seleção por forma a escolher o número de trabalhadores a incluir no procedimento de despedimento coletivo.

Os critérios de seleção escolhidos têm como objetivo comum garantir a continuidade da unidade de ..., após a sua reconstrução, com a melhor eficiência possível e com a maior estabilidade possível do quadro de pessoal, que a Empresa se esforça para manter na exata medida das necessidades que estima ter após a reconstrução.

De facto, o avultado investimento que a Empresa fará na reconstrução da unidade da ..., que implica também a aquisição de novas máquinas, impõe uma expectativa de amortização futura (desse investimento) dentro do mais curto espaço de tempo possível, no sentido da obtenção do retorno produtivo da forma mais eficiente possível. Por outro lado, durante a suspensão da atividade e a reconstrução da unidade, a Empresa planeja ministrar formação aos trabalhadores cujos postos necessitará após a reconstrução, sendo que, aquando da retoma da atividade, prevê também que haverá necessidade de realizar formação em posto para reavivar as competências de trabalhadores que terão estado cerca de um ano em situação de inatividade (pelo menos no âmbito da Empresa) e para conhecimento da forma de manuseamento das novas máquinas que serão, entretanto, adquiridas.

Esse investimento em formação impõe igualmente uma expectativa de amortização futura no sentido de garantir que os trabalhadores formados se mantêm na unidade de ...durante o mais longo período possível.

Atento o exposto, a Empresa escolheu como critério de seleção para a inclusão no despedimento coletivo, em relação à maioria do conjunto de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o critério da maior produtividade registada.

Essa produtividade releva-se possível de aferir considerando que a unidade de ...registava, em todas as semanas de trabalho, a produtividade horária média dos trabalhadores de muitas das suas funções.

Essa produtividade horária média era calculada dividindo o número de molhes de tripa produzidos por cada trabalhador pelo número de horas de trabalho efetivo, o que se fazia para efeitos de pagamento do prémio de produtividade. Assim, os períodos de ausência não afetavam os referidos cálculos, na medida em que se tinham apenas em conta as horas de trabalho efetivo.

Como regra, teve-se em conta a produtividade registada em 2024, até ao incêndio, ou seja, entre a 1ª e a 27ª semana de 2024.

Sucedem que o sistema de registo de produtividade foi alterado em algumas funções a partir da 16ª semana de 2024, conforme já acima referido, pelo que, sendo os dados obtidos por um regime diferente nas primeiras semanas do ano, teve-se em conta a produtividade registada a partir dessa alteração, desde logo por ser mais recente, ou seja, a partir da 16ª e a 27ª semana de 2024 (i.e. últimas antes do incêndio) para esses postos (como se referirá abaixo, os postos de salgar e tubing).

Note-se que a produtividade não é registada em todo o tipo de postos de trabalho, pelo que, quanto a estes, a Empresa teve de utilizar outros critérios. Por outro lado, identificaram-se postos de trabalhos que, para serem mantidos, têm de exigir a acumulação com o exercício de outras funções para os quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional.

Esses outros critérios prenderam-se com os objetivos acima enunciados e, nessa medida, sempre que o tipo de postos e as necessidades das secções em que estão inseridos o justificava, teve-se em conta um critério de insusceptibilidade de maior polivalência funcional, no sentido da menor experiência em uma ou mais áreas na qual se apresenta necessária a acumulação pontual de funções.

Quando aos postos integrados em secções onde não existia necessidade de polivalência funcional ou esta não podia ser assegurada, teve-se em conta um critério de maior antiguidade na Empresa, considerando o que se disse acima quanto ao investimento futuro nos trabalhadores e à expectativa de manutenção de um quadro de pessoal estável durante o mais longo período possível. De facto, a Empresa investirá na unidade de ...e apostará na formação dos trabalhadores que mantenha nos quadros numa perspectiva de rentabilizar o seu investimento, sendo que, quanto maior for a antiguidade do trabalhador na Empresa, menor é a expectativa natural de uma permanência mais longa na unidade de

Por fim, quanto aos postos de trabalho onde não existe pluralidade, sendo únicos, e que a Empresa decidiu extinguir por não se mostrarem necessários após a reconstrução, são os mesmos incluídos no despedimento coletivo. São igualmente incluídos no despedimento coletivo os postos em que, existindo pluralidade, há necessidade de os extinguir em toda a sua extensão.

A trabalhadora ... ocupa posto de trabalho de Chefia, na Secção PP2 da unidade de

Com a grande redução do número de trabalhadores da PP2 após a reconstrução (menos 41 num anterior total de 95, passando a 54), as necessidades de chefia ficam muito reduzidas. Ora, se o posto de chefia da PP1 (secção produtiva que se dedica também à produção de molhes de tripa de porco, tendencialmente de origem dinamarquesa) já se tinha revelado capaz de, até ao incêndio, chefiar 176 trabalhadores dessa secção, entendeu-se que, passando, após a reconstrução, esse número a 107, seria também capaz de acumular a chefia dos 54 trabalhadores que permaneceriam na secção PP2 aquando da finalização da reconstrução, passando, assim, a ser responsável por um total de 161 trabalhadores (ainda, assim, menos do que o número anterior só da PPI).

Assim, os trabalhadores que ocupam esses postos de chefia na secção PP2 (uma mulher e um

homem) serão integrados no presente processo de despedimento coletivo, nomeadamente a trabalhadora

A trabalhadora ... ocupa posto de trabalho de Apoio à Produção, na Secção PP2 da unidade de Conforme consta do documento que descreve os critérios de selecção enviado aos trabalhadores, os trabalhadores que ocupam estes postos desempenham, como a designação do próprio posto indica, diversas tarefas de apoio aos outros postos mais especializados (distribuição de matéria-prima à calibragem, preparação do tubing, etc) ou tarefas específicas relacionadas com pedidos especiais de clientes (por exemplo, formatos especiais de tripa).

De facto, com um menor volume de atividade prevista após a reconstrução, as funções de apoio aos postos de trabalho especializados passam a ser redundantes, devendo ser reduzidas ao mínimo indispensável para assegurar tarefas muito específicas e para assegurar o reforço de outros postos da secção PP2 quando exista algum imprevisto, em especial uma ausência.

Assim, após a reconstrução da unidade de ..., estima-se que, em relação aos postos de trabalho de apoio (diversos) à produção no âmbito da PP2, seja necessário manter apenas dois postos.

Para a escolha dos 8 postos a eliminar, procedeu-se à aplicação do critério da insusceptibilidade de maior polivalência funcional, o que se revela importante considerando que os postos de apoio à produção da PP2 serão reduzidos ao mínimo indispensável. No âmbito dos postos de apoio (diversos) à produção no âmbito da PP2, a polivalência que se revela necessária passa pela preparação de formatos específicos de tripa, além da realização de todas as tarefas típicas dos referidos postos.

Entre os 8 postos que se relevam insuscetíveis de polivalência funcional no sentido acima referido encontrava-se o ocupado pela trabalhadora ...

A trabalhadora ... ocupa posto de trabalho de Calibragem, na Secção PP2 da unidade de

Na secção PP2, existem atualmente 38 postos de calibragem. A Empresa considera necessário manter, após a reconstrução e face à quebra de produção expectável — que tem incidência em todo o processo produtivo, designadamente na calibragem que ocupa o maior volume de mão-de-obra — apenas 26 desses postos de trabalho.

Considerando que os referidos postos estão sujeitos a registo de produtividade e que importa, conforme já referido, manter a máxima eficiência possível, o critério aplicado à escolha desses postos é o da menor produtividade registada em 2024. Note-se que nenhuma situação de ausência, incluindo o gozo de licença parental, tem influência na aplicação deste critério, como já explicado. Está em causa uma análise de dados referentes a urna produtividade por hora, sempre que tenha existido prestação de trabalho. A aplicação do referido critério conduz à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora ..., porquanto se encontra entre os 12 trabalhadores que, no ano de 2024, registaram os níveis de produtividade mais reduzidos entre os postos de calibragem da secção PP2.

A trabalhadora grávida ... ocupa posto de trabalho de Calibragem, na Secção PP1 da Empresa.

Na secção PP 1, existem atualmente 81 postos de calibragem. A Empresa considera necessário manter, após a reconstrução e face à quebra de produção expectável que tem incidência em todo o processo produtivo, designadamente na calibragem que ocupa o maior volume de mão-de-obra —, apenas 56 desses postos de trabalho.

Também neste caso, pelas mesmas razões já acima avançadas, o critério utilizado para seleção dos trabalhadores foi o nível de produtividade.

Assim, serão extintos os postos dos 24 trabalhadores que registaram os níveis de produtividade mais baixos entre os postos de calibragem da secção PP1, nos quais se inclui o posto da trabalhadora (...)"

1.3. As comunicações remetidas às trabalhadoras visadas no procedimento integram como anexo I, a DESCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS DA MEDIDA, em cumprimento do disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cumpre descrever os motivos do presente procedimento de despedimento coletivo.

1.4. Consta igualmente da referida comunicação, como anexo II, o Quadro de Pessoal, discriminado por setores organizacionais da Empresa, e bem assim os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no procedimento, como anexo III.

1.5. Como referimos os critérios de seleção de trabalhadores subjacentes ao presente procedimento de despedimento coletivo dirigem-se, no entender da entidade empregadora, ao cumprimento dos objetivos de ajustara e adequar a dimensão da estrutura produtiva e dos serviços de suporte face à atividade prospetivada para o momento da retoma da atividade de produção de molhes de tripa de porco e de molhes de tripa de carneiro.

1.6. Assim, o critério geral de seleção de trabalhadores subjacente ao procedimento de despedimento coletivo dirige-se ao cumprimento do objetivo de adequar o número de trabalhadores aos postos de trabalho mínimos exigidos para o prosseguimento da atividade estimada da unidade de ...no ano fiscal corporativo de 2025/2026 (após a retoma da atividade de produção de tripa de porco e de carneiro por esta unidade), e como tal a Empresa escolheu como critério de seleção para a inclusão no despedimento coletivo, em relação à maioria do conjunto de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o critério da maior produtividade registada, e sempre que os postos estão sujeitos a registo de produtividade, mas inexistem dados no período em causa, foi aplicado um segundo critério, que está inversamente relacionado com essa produtividade e diretamente relacionado com as necessidades da Empresa que passa pelo maior nível de absentismo (não relacionado com o regime de proteção da parentalidade) registado no período em análise e que se traduz na ausência de produtividade.

1.7. Do anexo IV à comunicação de despedimento coletivo consta o número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas, do anexo V consta o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, e por fim do anexo VI o método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, em conformidade com o disposto no artigo 360º do Código do Trabalho.

1.8. As comunicações de intenção do despedimento, elaboradas nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 360.º, n.º 2 do CT, foram remetidas a todos os trabalhadores abrangidos, incluindo as trabalhadoras especialmente protegidas, no dia 2 de outubro de 2024, com convite à constituição de uma comissão representativa, e

foram igualmente remetidas para a DGERT nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 5, do Código do Trabalho e à comissão sindical do ... junto da entidade empregadora.

1.9. No dia **04 de outubro de 2024** foi constituída uma Comissão Representativa de Trabalhadores, nos termos e para os efeitos previstos na al. b) do n.º 3 do art.º 360º do Código do Trabalho, composta por cinco trabalhadores.

1.10. No dia **9 de Outubro de 2024**, pelas 14 horas e 14 minutos, realizou-se na sede da entidade empregadora, uma reunião da fase de informações e negociação do procedimento de despedimento coletivo nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 361º do Código do Trabalho, na qual estiveram presentes um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), todos os membros da Comissão Representativa dos Trabalhadores, uma de perita da Comissão Representativa dos Trabalhadores, e a entidade empregadora assessorada igualmente por uma perita.

1.12. Além dos mencionados, não existem quaisquer outros factos ou elementos de prova que, nos termos do artigo 63º, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho, cumpra apreciar.

Cumpra apreciar,

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO E ANÁLISE

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

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

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País. Consagrando a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes.²

2.5. A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Sendo a CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a entidade competente para a emissão do referido parecer.

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

2.6. Como pode ler-se no recente Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2024, disponível em www.dgsipt “ esta especial protecção ao nível da codificação laboral constitui a resposta ao princípio constitucional da protecção da maternidade e da paternidade consagrado no artigo 68.º da CRP, no qual se estabelece que “[a] maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes” (n.º 2) que “[a]s mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias” (n.º 3) e que “[a] lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”(n.º3),mas também ao princípio constitucional da igualdade e consequente proibição de práticas discriminatórias consagrado no artigo 13.º, n.ºs 1 e 2 da CRP. (...)”.

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

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

2.9. De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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.”

2.10. Concretizando, refere o nº2 da mesma norma que “para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente: a) [m]otivos 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) [m]otivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; c) [m]otivos 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. Refere o artigo 360.º do Código do Trabalho, que a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter os seguintes elementos:

- 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. 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 ..., 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

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.

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.

2.14. 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 colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

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

2.15. No caso em análise, o despedimento das trabalhadoras visadas, e aqui especialmente protegida para os efeitos do artigo 63º do Código do Trabalho, vem alicerçado na necessidade de redução da atividade da unidade de produção ...e a consequente reajustamento da estrutura operacional e de recursos humanos à atividade perspectivada, tendo em conta que os seus dois (únicos) clientes de dois dos seus principais produtos (molhes de tripa de porca e molhes de tripa de carneiro) terem comunicado recentemente que, após terem necessidade de recorrer a outros fornecedores por ocasião da paragem da unidade devido a um incêndio industrial que deflagrou na fábrica no dia 06 de julho de 2024, pretendem reduzir para o ano fiscal de

2025/26 (quando terminará a reconstrução da unidade), o volume dos seus pedidos de molhes de tripa de porco e de molhes de tripa de carneiro em, respetivamente, 44% e 56% face às necessidades que se encontravam previstas para o ano fiscal/corporativo de 2023/2024.

2.16. Com efeito, a unidade de ...planeia retomar as atividades que desenvolvia na fábrica de ...antes do incêndio, com uma capacidade de produção mais reduzida. Contudo, evidencia um número muito elevado de trabalhadores devido ao facto de, por um lado, a produção da unidade consistir numa atividade de mão-de-obra intensiva — dado que a calibragem e a preparação dos produtos (de diversas origens, tipos, feitios e tamanhos) são feitas, sobretudo, à base de trabalho manual — e, por outro lado, ter uma produção elevada e constante ao longo do ano, considerando que os seus produtos não são sazonais e se destinam ao mercado da exportação.

2.17. Com a referida redução da procura de tripa de porco e também de tripa de carneiro, entende a entidade empregadora que não se justifica a reconstrução das instalações de produção e escritórios com a dimensão existente antes do incêndio, devendo esta ser parcialmente adaptada à capacidade de escoamento, pelo que se viu obrigada a reduzir a sua capacidade produtiva e, assim, a reconstrução da fábrica terá de ser adaptada a essa redução.

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

2.19. Não havendo um julgamento prévio da CITE quanto à validade da motivação oferecida, ou ausência de alternativas estruturais e de mercado viáveis para a conservação dos postos de trabalho, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento, entendemos, que, no caso concreto, o processo remetido à CITE permite aferir a validade do procedimento quanto às trabalhadoras especialmente protegidas, denotando aliás um especial cuidado em distanciar os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir da normas destinadas à

proteção da parentalidade, e por essa via entendemos assegurado o cumprimento das exigências legalmente previstas, afastando assim com a necessária segurança quaisquer indícios de discriminação das trabalhadoras.

III – CONCLUSÃO

Em face do que, perante os elementos que constam do expediente remetido, a CITE delibera **não se opor** à cessação do contrato de trabalho da trabalhadoras ..., ... — que atualmente gozam de licença parental — e ...— trabalhadora grávida, todas incluídas em processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.