

PARECER N.º 1335/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 6820/DL-C/2024

I – OBJETO

1.1. Por correio registado rececionado em 25.11.2024, a CITE em recebeu da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 22 trabalhadores/as.

1.2. Na carta dirigida à CITE datada de **22.11.2024**, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

“Em representação da ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., com sede na ... (...), vimos, pelo presente, remeter a V. Exa. cópia da comunicação preliminar e cópia das atas das reuniões de informações e negociação, relativas ao processo de despedimento coletivo iniciado pela ... no passado dia 09 de outubro de 2024 e no âmbito do qual se encontram integrados uma pluralidade de colaboradores, identificados na lista em anexo à presente comunicação. No universo dos trabalhadores abrangidos destaca-se que a trabalhadora ... se encontra no gozo de direitos parentais, designadamente em período de amamentação, configurável na previsão normativa do artigo 63.º do Código do Trabalho.

A fase de informações e negociação decorreu entre os dias 18 de outubro e 08 de novembro de 2024, tendo estado presente, para além dos representantes da ... e da Comissão Representativa nomeada pelos trabalhadores abrangidos, acompanhados de peritos auxiliares, e do delegado sindical, a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT). Na última reunião foi acordado que a recolha das assinaturas seria feita através de modelo de aprovação eletrónico (...), sendo que, também por esse motivo, o envio da documentação foi feito alguns dias após o encerramento formal da fase de informações e negociação, tendo havido ainda um compasso de espera até à recolha efetiva das assinaturas, o que, face ao exposto, se requer seja igualmente relevado.

Assim, vem a ... requerer a emissão do parecer prévio legalmente exigido nos termos do disposto nos números 1 e 3 alínea b) do artigo 63º, do Código do Trabalho, remetendo, para os devidos efeitos cópia da comunicação preliminar entregue à trabalhadora ..., bem como cópia das atas das reuniões da fase de informações e negociação.

Na expectativa das prezadas notícias de V. Exa. e permanecendo ao inteiro dispor para qualquer esclarecimento adicional entendam conveniente, apresentamos, desde já, os nossos melhores cumprimentos.”

1.3. Por correio registado datado de **09.10.2024**, a empresa comunicou à Trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

“(...)

Assunto: Comunicação preliminar de despedimento coletivo

Exmo(a). Senhor(a),

..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., com sede na ... (adiante “...”), vem, nos termos e para os efeitos previstos no n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho e no âmbito do processo de reestruturação que se encontra em curso, comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 22 trabalhadores, o qual poderá abranger V. Exa.

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

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

Mais informamos que o presente procedimento de despedimento coletivo, com início nesta data, terá uma duração previsível de 90 a 150 dias, prazo durante o qual os contratos de trabalho eventualmente abrangidos pelo procedimento deverão cessar.

Informamos ainda que, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da presente comunicação, os trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento coletivo e não representados pela comissão sindical poderão designar, de entre eles, uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, cuja constituição deverá ser comunicada, por escrito, devidamente assinada pelos representados e respetivos membros da comissão à ... até ao final do referido prazo. Oportunamente, ser-lhe-á comunicada a data de início da fase de informações e negociação, que esta empresa não deixará de promover, a qual dependerá da disponibilidade de todos os eventuais intervenientes, designadamente a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), a comissão sindical e a comissão representativa dos trabalhadores, a ser designada, e a

Os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento que rio final virem cessar os seus respetivos contratos de trabalho em consequência do mesmo terão, no mínimo, direito a uma compensação calculada nos termos legais, acrescida de todos os créditos laborais vencidos e vincendos até à data de produção de efeitos do despedimento e que serão disponibilizados dentro do prazo legalmente estabelecido.

No seu caso em concreto e tendo em conta que V. Exa. se encontra no gozo de direitos parentais, designadamente em período de amamentação, a ... dará cumprimento ao disposto na alínea o) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Anexo 1

Motivação do Despedimento Coletivo e Critérios de Seleção (Alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho)

1. Introdução

A ... (doravante abreviadamente identificada como “...” ou ‘Empresa’) é uma sociedade comercial de direito português com o número de identificação de pessoa coletiva, e que se dedica ao fabrico e produção de palhinhas em papel para bebidas e em outros tipos de materiais, nomeadamente em plástico. A sócia única da ... é a ...

1.1. O ...

Fundada em ... a ... é uma empresa líder mundial em soluções de processamento e embalagem de alimentos. A ... oferece soluções completas para uma grande variedade de categorias de alimentos e bebidas, incluindo, mas não se limitando a laticínios, sumos e néctares, bebidas não gaseificadas, bebidas à base de plantas e outros alimentos e bebidas (queijo, gelados, etc.).

O portefólio de soluções da ... inclui embalagens de cartão, equipamento de processamento, equipamento de embalagem, equipamento de distribuição, soluções de automação e digitais, serviços, bem como soluções integradas completas. O principal Órgão responsável pelo estabelecimento da estratégia e operações da ..., incluindo a tomada de todas as decisões-chave, é o Executive Leadership Team (doravante abreviadamente identificada como ELT). O ELT é o órgão de decisão executivo responsável pela liderança, desenvolvimento e gestão da atividade da

A organização mundial da ... está estruturada em torno de três unidades de negócio: Soluções e Equipamentos de Processamento, Soluções de Embalagem e Serviços, bem como as seguintes unidades operacionais: Operações de Mercado, Desenvolvimento e Tecnologia, Sustentabilidade, Comunicações, Recursos Humanos e Transformação, Finanças e Gestão de Fornecedores e Assuntos Jurídicos.

Figura 1 - Organização mundial do ... – Conforme consta do processo remetido à CITE regulamentação local e os objetivos estabelecidos pelo Grupo.

No Grupo ..., existem entidades locais que atuam como distribuidores, responsáveis pela distribuição dos produtos e serviços técnicos da ... aos clientes no seu respetivo mercado, em linha com a estratégia de vendas e serviços técnicos definida pela (“...”).

1.2. A ...

As operações de fabrico de palhas em ... tiveram início em ... e a ... emprega atualmente um total de 65 trabalhadores com diferentes categorias profissionais e funções.

Enquanto entidade produtora do grupo ..., a ... é responsável pela gestão do processo de produção, controlando o nível de matérias-primas, produtos semiacabados e stocks armazenados nas suas instalações de produção, a fim de satisfazer as encomendas dos clientes. Atualmente, a ... produz duas variantes de palhas de papel U: (i) ... e (ii) ..., que estão a ser fornecidas a clientes em países onde as palhinhas de plástico foram sujeitas a proibições regulamentares (Europa e Canadá), entre outros (Brasil, Panamá, etc.).

1.3. Quadro normativo relativo à utilização de plásticos

A ... dedicava-se, anteriormente, à produção de palhinhas em plástico. Não obstante, em face da adoção de nova legislação, quer no plano nacional, quer no plano europeu, incluindo em matéria de proibição de produtos de plástico de utilização única, a ... teve de adaptar a sua operação para produzir palhinhas de papel.

Esta alteração foi motivada pela Diretiva (UE) 2019/904 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de junho de 2019, relativa à redução do impacto de certos produtos de plástico no ambiente.

no plano europeu (“Diretiva SUP”), e o Decreto-Lei n.º 78/2021, de 24 de setembro, que transpõe a Diretiva ora mencionada para o ordenamento português, e alterou as regras relativas aos produtos de plástico nos pontos de venda de pão, frutas e legumes, e o Decreto-Lei n.º 83/2022, de 9 de dezembro, que completou a transposição da referida Diretiva, definindo os regimes de responsabilidade alargada do produtor de determinados produtos de plástico de utilização única.

2. Situação econômica e financeira que leva à necessidade de reduzir a dimensão da empresa

2.1. A necessidade de redimensionar a estrutura da ...

2.1.1. Introdução

A mudança da produção de palhinhas de plástico para palhinhas de papel exigiu atividades significativas de Investigação e Desenvolvimento (I&D) por parte do ... e investimentos nas operações da fábrica. A primeira linha de palhinhas de papel foi instalada em 2019 e, posteriormente, foram feitos investimentos subsequentes na fábrica para apoiar a produção de diferentes versões de palhinhas de papel.

2.1.2. Evolução da palha de papel

Após a adoção da Diretiva SUP, a ... começou a desenvolver uma alternativa às palhinhas de plástico para utilização nas embalagens de porções do seu portfólio de embalagens de cartão. A ambição era ter uma solução disponível antes da data de implementação da proibição de palhinhas de plástico prevista na Diretiva SUP, ou seja, julho de 2021. Este primeiro desenvolvimento foi finalizado no final de 2019 com a instalação da primeira linha SPS 100/116 (Straight Paper Straw — ‘SPS’) na

A instalação da primeira linha da SPS foi o primeiro passo para ir ao encontro da data de implementação da Diretiva SUP, visando cumprir os objetivos da diretiva e a funcionalidade exigida para o portfólio de embalagens da A implementação da SPS foi reconhecida pelos clientes, mas a funcionalidade da palha de papel S, em comparação com a anterior palhinha de plástico em forma de U, era ainda um desafio. Com base no feedback dos clientes, iniciou-se o desenvolvimento de palhinhas de papel em forma de U (“UPS”), a palha de papel U.

A UPS 1456/1655 V1 foi lançada no último trimestre de 2020 com vários problemas de qualidade do produto que levaram a uma fraca perceção do consumidor. Por conseguinte, muitos clientes selecionaram outras soluções depois de testarem a UPS 1455/1655 VI, incluindo palhinhas de papel da concorrência. É de salientar que a necessidade de ter uma palhinha de papel funcional disponível antes da data de implementação da Diretiva SUP era crítica e as possibilidades de efetuar ajustamentos no desenvolvimento desta versão eram limitadas.

A ... começou a desenvolver uma nova versão da UPS 1455/1655, conhecida como V2, para resolver as preocupações de funcionalidade e qualidade levantadas pelos clientes relativamente à 455/1655 VI. O objetivo era lançar a nova versão em

junho de 2021. A nova versão V2 melhorou algumas das características do produto e a complexidade da produção, mas ainda não resolveu todos os problemas: por exemplo, o desempenho do processo de produção na fábrica da ... ainda era reduzido. A produção na fábrica durante 2021 ainda incluía uma parte significativa de palhinhas de plástico até à entrada em vigor da Diretiva SUP, em julho de 2021. Após julho de 2021, registou-se um declínio significativo nas vendas e na produção em comparação com 2020. A diminuição foi causada pelo facto de uma parte significativa dos clientes que anteriormente compravam palhinhas de plástico ter passado a escolher outros fornecedores de palhinhas de papel. A redução dos volumes de produção resultou subseqüentemente num aumento dos custos de produção.

Em 2022, a ... prosseguiu com o objetivo de melhorar a eficiência do processo de produção. Apesar de algumas destas melhorias terem sido conseguidas e terem levado a uma redução dos custos de produção, estes eram ainda significativos, o que levou a uma fixação de preços muito acima do ponto de preço exigido pelos clientes. Com base no feedback adicional recebido sobre a qualidade e a competitividade da versão V2, foi iniciado o desenvolvimento da versão V3. A versão V3 baseia-se numa nova plataforma de processo de produção que permite uma maior eficiência de produção e uma maior qualidade do produto nas características de baixa perceção (rigidez húmida e seca, filtragem do ar, perfuração, decomposição), mantendo os objetivos da Diretiva SUP.

2.1.3. Recentes desenvolvimentos tecnológicos que afetam as operações da fábrica

Conforme referido, a ... efetuou algumas alterações tecnológicas no seu processo produtivo em 2022, relacionadas com a introdução da versão V3 da palha de papel U.

A equipa de projeto começou por desenvolver uma nova estruturação da fase de formação do tubo com sobreposição de 1800 dos pontos de selagem, o que implicou ajustes no processo de sobreposição do papel, através de um processo iterativo de alteração e avaliação da funcionalidade e do impacto no desempenho da palha.

Adicionalmente, identificou-se também que, tendo em conta a maior gramagem do papel, a corrugação da palha já não teria de ser efetuada com recurso a um sistema de pinos, tendo-se avaliado experimentalmente a possibilidade de desenvolver um novo sistema de corrugação com recurso a um molde, deformando a palha sem quebrar as fibras do papel ou criar microperfurações.

A este nível, os kits de formação de tubos, que são um conjunto de ferramentas e componentes utilizados para moldar e formar o papel em tubos que são depois cortados, são essenciais para garantir a qualidade e a consistência das palhinhas de papel, bem como a viabilidade de uma produção em massa e eficiente.

O trabalho de desenvolvimento experimental do processo de produção culminou no desenvolvimento do novo kit de moldagem de palhinhas, cuja validação final foi alcançada no final de 2023.

No âmbito da nova abordagem da corrugação da palha por moldagem, foram efetuadas em 2023 novas adaptações no processo de formação dos tubos e de corte das unidades de palha. A implementação deste novo processo de produção teve como objetivo a obtenção de eficiências no processo de produção.

Em suma, o novo processo produtivo foi desenvolvido com o objetivo de, por um lado, aumentar a durabilidade e a qualidade do produto e, por outro, reduzir o custo do produto, para fazer face aos desafios contínuos de competitividade que as operações enfrentam. A atual configuração operacional da ... foi estabelecida com o objetivo de apoiar o plano de expansão e de mercado estabelecido pelo Grupo

Até ao final de 2023, a base instalada incluía (i) 2 linhas de palha de papel S (SPS), (ii) 9 linhas de produção de palha de papel U (UPS), sendo que 6 das quais tinham o processo de produção anterior e as remanescentes (3 linhas) possuíam o processo de produção novo, o que se mantém à presente data.

O processo de produção anterior e a sua versão em palha de papel (SPS) foram descontinuados. Atualmente, a base instalada está centrada exclusivamente nas 3 linhas de produção de palha de papel U, com o novo processo produtivo. Esperava-se que 2024 fosse um ano de transição e estabilização do desempenho da operação, com crescimento das eficiências e produtividade associadas a este novo processo produtivo. No início de 2024, a ... produzia 7 dias por semana, 24 horas por dia, com os seus trabalhadores a prestar trabalho em regime de turnos rotativos, de forma a maximizar a capacidade de produção da A partir de abril de 2024, uma vez que as vendas reais e as projeções revistas não estavam de acordo com as expectativas anteriores para o ano em curso, foi decidido voltar ao programa de produção de 5 dias por semana, 24 horas por dia.

O novo processo produtivo contemplará ainda a automatização dos sistemas de inspeção de qualidade em linha com maior fiabilidade, reduzindo efetivamente as exigências aos operadores e consequentemente o número de operadores necessários por linha de produção; a conversão de papel com melhores propriedades, contribuindo para as melhores características da nova versão e potenciais desenvolvimentos futuros.

Com a implementação deste novo processo de produção foram reforçadas as capacidades e competências dos trabalhadores afetos à operação, à manutenção e às funções de suporte, para que a ... continue a exercer a sua atividade de acordo com o plano do Grupo ..., de melhoria contínua, com enfoque na recuperação da competitividade da palha de papel com custos de produção mais baixos, mantendo a qualidade da palha de papel V3.

No que respeita à produtividade e aos custos de produção, a tónica tem sido colocada na automatização das atividades operacionais, sempre que possível, com o objetivo de racionalizar as equipas de produção para um nível de custos que apoie a ambição da operação de reforçar a sua competitividade. Por exemplo, a instalação de Automatio Splice Units (ASU), alimentação de caixas de cartão e unidades de embalagem da tira de palhas com tecnologia melhorada. Estas atualizações de linha foram concluídas no final de agosto de 2024 e permitirão uma redução significativa das tarefas dos operadores em cada equipamento a jusante da linha de produção, eliminando as emendas manuais, reduzindo os movimentos na preparação e alimentação da caixa, bem como reduzindo significativamente a distância a percorrer para os operadores da linha.

O plano desenvolvido pelo Grupo ..., centrado na melhoria da produtividade, previa a conclusão da instalação dos sistemas automáticos até agosto de 2024. Esta instalação está agora concluída, o que significa que é possível começar a racionalizar as equipas de operadores, entre outros.

Os sistemas de automação que estão a ser implementados no novo processo produtivo permitem eliminar um número significativo de tarefas realizadas pelos operadores, essencialmente as do final da linha de produção, onde a remoção de defeitos identificados pelo sistema de inspeção em linha passa a ser automática, bem como algumas das tarefas de preparação de caixas para embalagem do produto final, o que se traduz numa organização mais eficiente e numa poupança. Este sistema de remoção automática de defeitos e de apoio à preparação de caixas para embalagem permite redistribuir tarefas dentro da equipa, por formar a eliminar a posição de operador de final de linha da equipa.

Em conclusão, os ganhos de produtividade e eficiência que se perspetivam conduziram a uma redução do número de operadores necessários para cada linha de produção: de 4 para 3, numa primeira fase que ocorreu logo após a instalação das novas linhas de produção, e de 3 para 2 após a maturação de automatismos introduzidos.

2.1.4. Custos de produção e resultado das vendas

Os custos de produção na fábrica evoluíram significativamente nos últimos anos, devido à mudança da produção de palhinhas de plástico para palhinhas de papel. No gráfico abaixo, é demonstrado o resultado das vendas das palhinhas produzidas na fábrica. O resultado das vendas é o resultado das receitas das vendas das palhinhas produzidas na fábrica depois de deduzidos os custos de produção. Com base nisto, é evidente que a produção de palhinhas de papel tem dado prejuízo desde o seu início em 2021.

Figura 2 – Evolução das vendas – Conforme consta do processo remetido à CITE

Em 2019 e 2020, enquanto a ... concentrou a sua produção nas palhinhas de plástico, as operações e as vendas mantiveram-se estáveis e o resultado das vendas foi estável, ainda que ligeiramente negativo.

Em 2021, quando houve uma mudança de palhinhas de plástico para palhinhas de papel, foram feitos investimentos significativos na fábrica e o processo de produção tornou-se mais intensivo em termos de mão de obra, o que levou a custos de produção mais elevados para a palhinha de papel em comparação com a palhinha de plástico. Estes custos não se refletiram totalmente no preço de venda que os clientes estavam dispostos a pagar pela palhinha de papel e, por conseguinte, a produção de palhinhas de papel foi deficitária.

Em 2022, foram envidados esforços para reduzir os custos de produção e também para aumentar os preços de venda, a fim de tentar cobrir os custos de produção e manter uma atividade sustentável e rentável no sector da palha de papel. Apesar destes esforços, a produção de palha de papel continuava a ser uma atividade deficitária devido à perda de volume para os concorrentes.

Em 2023, foi lançada a nova versão V3 e, também na passagem da V2 para a V3, perderam-se volumes significativos de clientes para a concorrência. Estes dois fatores conduziram a um aumento significativo do custo de produção, mas o preço

de venda não pôde ser aumentado devido à concorrência feroz e à perda de volumes. Por conseguinte, a empresa voltou a registar prejuízos e apresentou uma diferença substancial entre as receitas das vendas e os custos de produção.

Quando a versão V3 da palhinha de papel foi introduzida em 2023, houve uma redução do preço de venda para que o preço da nova palhinha pudesse competir com os produtos de outros fornecedores. Apesar destes esforços para recuperar volumes, a versão V3, com a nova posição de preço, ainda não teve uma tração significativa por parte dos clientes, pelo que, apesar de alguma melhoria, as ambições de volume para 2024 não foram atingidas. Por conseguinte, em abril de 2024, a ... tomou medidas para reduzir as suas operações de 7 para 5 dias úteis por semana, com a redução efetiva da utilização de uma equipa de turno, a fim de manter uma operação rentável e adequada à procura dos clientes.

A análise da situação em 2024 confirma a necessidade de reduzir ainda mais as operações devido à manutenção da baixa procura por parte dos clientes e às eficiências impulsionadas pelas características da nova plataforma de produção V3. Com o presente procedimento, é expectável que se transite de uma operação com perdas significativas para uma operação mais sustentável. Para isso, com base no produto V3 melhorado, na otimização das operações, na proibição das palhinhas de plástico em novos países e nas ofertas de valor da ..., existe uma oportunidade para as operações se tornarem financeiramente sustentáveis.

Mercado e volumes

Figura 3 - Evolução de volumes entregues - Conforme consta do processo remetido à CITE

Depois de a ... ter mudado as suas operações de produção de palhinhas de plástico para palhinhas de papel, registou-se um declínio na procura de palhinhas de papel por parte dos clientes da

Após a introdução da palhinha de papel, em 2021, registou-se um decréscimo evidente nos volumes entregues pela fábrica, de 2,709 milhões de palhinhas entregues em 2020 para 1,826 milhões em 2021. Em 2022, continuou a registar-se um decréscimo, e os volumes entregues desceram para 1,288 milhões de palhinhas. Em 2023, o número mais baixo de palhinhas foi entregue em todos os mercados servidos pela fábrica e, no final do ano, tinham sido entregues 734 milhões de palhinhas. Globalmente, registou-se um declínio anual dos volumes de menos 25% por ano, de 2020 a 2023. A previsão para 2024 indica um ligeiro crescimento de 734 milhões para 1 000 milhões. No entanto, os volumes continuam a ser significativamente inferiores às expectativas.

A ... produz palhinhas de papel que são feitas por medida para satisfazer as necessidades dos clientes que compram embalagens de porções ...com orifícios pré-perfurados para palhinhas. Quando a fábrica produzia palhinhas de plástico, uma grande percentagem dos clientes das embalagens de porções relevantes da ...optava por comprar também a palhinha de plástico para ser utilizada com a embalagem da Após a mudança das palhinhas de plástico para as palhinhas de papel, os volumes diminuíram significativamente, como se pode ver no quadro seguinte:

Figura 4 - Rácio de embalagens de porções da ...com orifício pré-perfurado – Conforme consta do processo remetido à CITE

2.1.5. Capacidade

A diminuição dos volumes entre 2020 e 2023 também colocou as operações numa situação em que existe uma sobre capacidade significativa. Embora as operações tenham sido ajustadas ao longo dos anos para se adaptarem aos volumes mais baixos, em 2023 a taxa de utilização da capacidade tripulada era de 39%.

Figura 5 - Evolução da capacidade – Conforme consta do processo remetido à CITE

Com a atual iniciativa, após as eficiências tecnológicas esperadas e com o horário de trabalho de 5 dias por semana ao longo de todo o ano, espera-se que a utilização calculada sobre a capacidade anual de pessoal possa ser aumentada de modo a atingir níveis superiores a 80%, em conformidade com as boas práticas da indústria, o que apoiará a competitividade do produto.

2.2. A situação financeira da ...

Figura 6 - Tabela comparativa de resultados de 2022 e de 2023 – Conforme consta do processo remetido à CITE

Apesar da diminuição dos volumes, da sobre capacidade da fábrica e dos baixos resultados das vendas, os resultados financeiros estatutários e os resultados do grupo (IFRS) da ... registam resultados positivos antes de juros e impostos (EBIT) nos últimos anos.

Conforme referido, este facto contrasta claramente com as explicações fornecidas sobre as operações deficitárias realizadas pela

A razão para esta discrepância explica-se pelo modelo de funcionamento centralizado ao abrigo do qual o ... opera. No âmbito deste modelo de funcionamento centralizado, a ... funciona como um fabricante de contrato de risco limitado para a ..., que é a empresa central do grupo Isto significa que a ... assegura efetivamente que, independentemente do desempenho comercial e financeiro da ..., a entidade legal no final do ano apresenta sempre um lucro em condições normais de mercado que se situa dentro do intervalo (interquartil) dos fabricantes contratuais comparáveis (não controlados/terceiros). Sem o lucro garantido / apoio financeiro da ..., a ... teria registado um EBIT negativo entre 2019 e 2023. Por outras palavras, a única razão pela qual os resultados financeiros estatutários, bem como os resultados do grupo (IFRS) da ... entre 2019 e 2023, apresentam um EBIT positivo deve-se à garantia de lucro / apoio financeiro fornecido pela ... para os respetivos exercícios financeiros. Em especial, e no que se refere aos resultados da ..., pode verificar-se, analisando o quadro seguinte, que, embora se registre um aumento do lucro líquido nas contas da ..., este é exclusivamente atribuído ao modelo em que a ... pagará um preço pelas palhinhas de papel com base no capital utilizado e não nas vendas.

Com referência aos valores abaixo, verifica-se que, sem os ajustamentos/contribuições efetuados pela ..., a ... não está a gerar resultados positivos antes de juros e impostos nos últimos cinco anos. Apenas devido aos ajustamentos/contribuições anuais da ..., a entidade registou um EBIT positivo, tanto nas demonstrações financeiras estatutárias como nas do grupo (IFRS).

Figura 7 - Quadro comparativo de ajustamentos ... – Conforme consta do processo remetido à CITE

3. Perda de competitividade, negócio deficitário e sobre capacidade nas operações

O sector de mercado da ... caracteriza-se por um número crescente de entidades concorrentes. O que resulta claramente das explicações supra é que as atividades de produção realizadas na ... têm sido deficitárias para o ... desde a introdução da palha de papel em 2021 e que as operações se deparam com uma capacidade subutilizada e ineficiências no processo de produção. Em consequência do que precede, registou-se uma perda de competitividade dos produtos fabricados pela A perda de competitividade é demonstrada pela dificuldade de penetração no mercado, pela perda de volumes e pela consequente necessidade de ajustar os preços para se manterem competitivos face a outros fornecedores.

As operações sofrem igualmente de elevados custos de produção, devido, em primeiro lugar, à capacidade não utilizada e, em segundo lugar, à baixa produtividade da tecnologia.

Por conseguinte, é necessário reestruturar a ..., com o objetivo de melhorar a produtividade, permitindo manter resultados financeiros sustentáveis e, assim, aumentar a competitividade das palhinhas de papel e assegurar a viabilidade das operações da

Como descrito anteriormente, os principais indicadores operacionais já refletem esta melhoria do novo processo produtivo, com uma progressiva melhoria das eficiências face às registadas em 2023 e nos anos anteriores, prova a evidência necessária para uma aposta de quase 100% no novo processo produtivo, que melhora significativamente a produtividade pela redução do número de operadores, associada à automatização, e pelo aumento da produção por linha de produção.

Este novo processo produtivo permite obter níveis de produtividade superiores aos anteriores e um produto final de maior qualidade, superando a versão anterior e muitos produtos concorrentes em diversos critérios de satisfação dos consumidores.

Com o novo processo de produção, estão em funcionamento metade das linhas anteriores, para produzir a mesma quantidade de palhinhas de papel com maior velocidade de linha e maior eficiência. Para além disso, a estrutura integrada do novo processo de produção, concebida com ligações entre subprocessos asseguradas por transportadores integrados, conduz a menos tarefas para os operadores.

No entanto, isto não é suficiente, pelo que terão de ser tomadas medidas adicionais para reduzir o custo adicional da mão de obra não ativa, como este processo de despedimento coletivo.

Em 2023, registou-se uma redução substancial do nível de produção das palhinhas de papel S e das palhinhas de papel U, devido à redução da procura por parte dos clientes.

As alterações introduzidas no processo de produção e a baixa procura de palhinhas de papel por parte dos clientes levaram a que a mão de obra excedesse as necessidades da Por conseguinte, a fim de reduzir o custo associado a esta mão de obra, é possível constatar desde logo que a aplicação deste processo de despedimento coletivo resultará numa redução dos custos de produção, restabelecendo a competitividade necessária para prosperar no mercado.

Especificamente, os custos de produção da palhinha de papel ..., que é produzida principalmente pela ..., serão reduzidos do Índice de 100 (registado no segundo trimestre deste ano) para 85 após a implementação desta reestruturação. Pode, pois, concluir-se que a redução do custo unitário dos produtos produzidos pela ... permitirá tornar as operações mais sustentáveis.

Assim, estes indicadores económicos e empresariais confirmaram a necessidade de a ... implementar processos de produção alternativos, tal como descrito, a fim de alcançar uma maior competitividade no mercado e poder apoiar e aumentar as vendas nos países onde as palhinhas de plástico estão sujeitas a proibições regulamentares.

4. Modelo de organização pós reestruturação

Atentos os motivos acima indicados, a ... passará a operar através de um modelo de 5 dias de laboração, em três linhas, de acordo com o gráfico infra, do qual resulta igualmente a comparação entre o modelo atual e o futuro, tendo em conta o número de profissionais e respetivas funções:

Figura 8 - Modelo operacional e profissionais alocados. Indicação dos postos de trabalho a eliminar. – Conforme consta do processo remetido à CITE

Anexo II **Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da ...** **(Artigo 360.º, n.º 2 alínea b) do Código do Trabalho)**

Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais - Conforme consta do processo remetido à CITE

Anexo III **Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir** **(Artigo 360º, n.º 2 alínea c) do Código do Trabalho)**

A cessação dos contratos de trabalho a abranger pelo presente despedimento coletivo e os critérios de seleção dos postos de trabalho a extinguir encontram-se diretamente relacionados com a necessidade de reorganização da ..., atentos os motivos e fundamentos invocados no Anexo 1.

Nos casos em que a posição a eliminar é única e não se verifica a necessidade de aplicar qualquer critério de seleção, o contrato de trabalho a cessar será, em princípio, o do titular das funções eliminadas. No caso de combinação de funções até agora desenvolvidas em separado, será promovida a cessação do contrato de trabalho do profissional menos habilitado, seja do ponto de vista das suas competências seja do ponto de vista da sua experiência, a desenvolver as funções combinadas, mantendo-se aquele que oferece melhores garantias de assegurar o regular cumprimento das funções.

Vejamos em pormenor:

1. Eliminação do posto de trabalho do Gestor de ... e Qualidade e seu impacto no posto de trabalho de Gestor de Segurança, Higiene e Ambiente:

De acordo com a atual estrutura da ..., os postos de trabalho de (i) Gestor de ... e Qualidade e de (ii) Gestor de Segurança, Higiene e Ambiente são distintos e dotados de conteúdo funcional autónomo e independente.

Com efeito, cabe hoje ao Gestor de ... e Qualidade, nomeadamente, a realização de testes de qualidade do produto, o tratamento de reclamações de clientes, a gestão de resíduos; a gestão de matérias-primas, a gestão do sistema de qualidade, o desenvolvimento de grandes projetos de melhoria de qualidade ou liderança de projetos com cooperação multifuncional, a promoção do controlo e a melhoria do processo de qualidade e coordenar todos os problemas de qualidade na fábrica, ao passo que ao Gestor de Segurança, Higiene e Ambiente são atribuídas as tarefas e responsabilidade de, designadamente, promover a segurança e saúde no

trabalho (SST), prestar aconselhamento e orientação em matéria de segurança e saúde no trabalho e ambiente ao seu diretor, estabelecer e manter sistemas de apoio à política/procedimentos de SST/ambiente do Grupo e à legislação local, manter um registo dos incidentes de SST/ambiente e monitorizar a conclusão das ações de acompanhamento, monitorizar a conformidade com as políticas e procedimentos de SST/ambiente acordados, assegurar a existência de um plano de formação em matéria de SST/ambiente para cobrir os riscos significativos e assegurar a entrega atempada de dados corretos às plataformas de comunicação social e ambiental acordadas internas e externas (Ou seja, SoFi, questionários Sedex).

Ora, no quadro do novo modelo organizacional da ..., é intenção da empresa combinar estes dois postos de trabalho num só, a que corresponderão as funções acima enunciadas – A cumulação de todas as funções suprarreferidas num único posto de trabalho revela-se possível em virtude das atividades desenvolvidas no contexto destes dois postos de trabalho passarem a observar uma frequência inferior ao que vinha ocorrendo até ao momento.

Perante a necessidade de apenas um profissional e à eliminação de um dos dois postos de trabalho autónomos atualmente existentes, optou a ... pela manutenção do profissional cujas habilitações, perfil e experiência profissional passada melhor asseguravam o desiderato pretendido pela empresa. No caso em concreto, constata-se que as atividades na área da segurança industrial e ambiente têm uma forte componente de compliance e necessidade de cumprimento de requisitos regulatórios, designadamente no que respeita à necessidade de certificação pela ACT para o exercício da atividade de técnico de segurança no trabalho, que obrigam a competências específicas a ter em conta aquando da seleção do respetivo gestor. De igual modo, o desempenho dessas funções exige a frequência de formação profissional específica, características que se identificam apenas num dos profissionais considerados.

Por outro lado, considerando a experiência profissional de ambos os colaboradores que correntemente assumem, de forma individualizada, as funções de Gestor de ... e Qualidade e de Gestor de Segurança, Higiene e Ambiente, constata-se que aquele que atualmente desenvolve funções como Gestor de Segurança, Higiene e Ambiente já desempenhou, anteriormente e durante um período relevante, as funções de Gestor de ... e Qualidade, o que no caso em concreto justifica a decisão da ... em optar pela manutenção do contrato de trabalho do profissional que hoje assume funções como Gestor de Segurança, Higiene e Ambiente e passando o mesmo a exercer funções como Gestor de Segurança, Higiene e Ambiente, ... e Qualidade.

2. Eliminação do posto de trabalho de Engenheiro de Qualidade:

No caso em concreto do Engenheiro de Qualidade não se vislumbra a necessidade de aplicação de qualquer critério de seleção, visto que se trata de funções únicas e que serão eliminadas no contexto deste processo de reorganização.

Atualmente, compete ao Engenheiro de Qualidade, nomeadamente, a realização de testes de qualidade do produto, o tratamento de reclamações de clientes, a participação no ... e foco na equipa/ações de resíduos totais OTIF, a promoção da melhoria contínua da qualidade das matérias-primas e a gestão do sistema de qualidade.

Com efeito, as atividades de recolha e análise de dados relacionados com desvios de qualidade associados a variações ou falhas dos processos de produção serão assumidas pela posição de gestor de qualidade, atualmente já existente e que poderá concentrar, juntamente com as suas, a revisão destas rotinas, tendo em conta a redução de atividade.

A atividade de melhoria contínua relacionadas com o pilar de Manutenção da Qualidade (como, por exemplo, a análise de defeitos ou de variações de qualidade), que em bom rigor correspondem a tarefas adicionais da responsabilidade do Engenheiro de Qualidade, serão absorvidas pelos demais elementos que compõem o pilar, nomeadamente o Team Leader específico.

Por outro lado, no que concerne às atividades relacionadas com os sistemas de informação apoiados em bases de dados, as mesmas serão transferidas para a equipa central da área de negócio a que reporta a fábrica, concretamente a área de ... na divisão de .. situada em Esta área desenvolve já as atividades referidas para outras entidades locais do Grupo, pelo que com a presente decisão se pretende contribuir para a standardização dos moldes de atuação nesta matéria num plano global.

3. Eliminação do posto de trabalho de Engenheiro de Produção:

No caso em concreto do Engenheiro de Produção não se vislumbra a necessidade de aplicação de qualquer critério de seleção, visto que se trata de funções únicas e que serão eliminadas no contexto deste processo de reorganização.

Atualmente, compete ao Engenheiro de Produção nomeadamente estabelecer prioridades diárias com base nas necessidades de produção e na situação atual, apoiar o pilar em termos de cumprimento dos KPIs/objetivos, promover as atividades de gestão do ciclo de trabalho (principalmente AM) nas suas equipas diárias, apoiar o pilar em termos de execução de KAls (Key Activity Indicator), proporcionar formação e desenvolver os trabalhadores recém-chegados e gerir o desenvolvimento dos trabalhadores.

Constata-se, pois, que as atividades alocadas a esta posição se traduzem, essencialmente, na coordenação de rotinas de organização, planeamento e controlo das equipas de produção por delegação do gestor de produção e manutenção.

Com a redução de atividade, a competência para a gestão e implementação destes processos de revisão de rotinas regressa ao Gestor de Produção, responsável primário, libertando o posto de trabalho de Engenheiro de Produção.

A atividade de melhoria continua relacionadas com o pilar de Manutenção Autónoma, que em bom rigor correspondem a tarefas adicionais da responsabilidade do Engenheiro de Produção, serão absorvidas pelos elementos do pilar nomeadamente os Team Leaders.

4. Eliminação do posto de trabalho de Engenheiro de Automatização:

No caso em concreto do Engenheiro de Automatização não se vislumbra a necessidade de aplicação de qualquer critério de seleção, visto que se trata de funções únicas e que serão eliminadas no contexto deste processo de reorganização.

Atualmente, compete ao Engenheiro de Automatização, nomeadamente, a pesquisa e elaboração de novas soluções de automação para atender às especificações determinadas para alcançar os mais altos padrões possíveis com o menor custo, calcular, simular, analisar e comprovar o projeto antes do fabrico e dos testes, projetar, documentar e libertar o produto nas áreas especificadas de acordo com os requisitos legais e normas da empresa, rever e atualizar projetos e documentos após a realização de testes de acordo com os respetivos relatórios, criar cronogramas e estimativas de custos, desenhar soluções de automação de acordo com as exigências legais, normas corporativas e especificação de produtos internamente e em parceria com fornecedores, especialistas e consultores, pesquisar componentes comerciais, seleção e introdução, definir e rever a especificação dos testes entre outras.

Constata-se, pois, que as atividades alocadas a esta posição se traduzem, essencialmente, na análise de falhas relacionadas com os sistemas de controlo dos equipamentos associados a alteração de condições dos processos de produção.

As atividades relacionadas com o controlo de obsolescências destes sistemas, serão transferidas para a equipa central da área de negócio a que reporta a fábrica, concretamente a área de ... na divisão de ..., situada na Esta área desenvolve já as atividades referidas para outras entidades locais do Grupo, pelo que com a presente decisão se pretende contribuir para a standardização dos moldes de atuação nesta matéria num plano global.

As atividades de melhoria contínua relacionadas com o pilar de Gestão Antecipada, que em bom rigor correspondem a tarefas adicionais da responsabilidade do Engenheiro de Automatização, serão absorvidas pela equipa de Manutenção.

5. Eliminação do posto de trabalho de Estagiário de Engenharia de Automatização (Programa Future Talent):

No caso em concreto do estagiário de engenharia de automatização não se vislumbra a necessidade de aplicação de qualquer critério de seleção, visto que se trata de funções únicas e que serão eliminadas no contexto deste processo de reorganização.

Uma das medidas decorrentes deste processo de reestruturação consiste precisamente na interrupção do plano de formação que estava em curso e que é desenvolvido por este profissional. O plano de formação tinha por base a preparação de jovens talentos para a futura integração na atividade da unidade em que estão inseridos - esta preparação focava-se no entendimento do negócio e dos processos do ...e na ligação da unidade funcional à atividade global da empresa - e face à redução de atividade projetada não se considera necessária a sua continuação de acordo com o novo modelo operacional da

As atividades de implementação do sistema de Gestão de Manufatura chegaram entretanto ao fim pelo que as pendentes (designadamente, o seguimento ao plano de atividades, a formalização dos desvios encontrados e das ações de remediação em cada desvio) mantém-se no delegado da equipa central da área de negócio a que reporta a fábrica, em

concreto o posto de trabalho de ..., que se encontra localizado na ..., ainda que inserido, numa perspetiva organizacional, na área de ... na divisão

6. Eliminação de um posto de trabalho de Operador Perito:

As funções dos operadores especialistas reconduzem-se, entre outras, conhecer com detalhe necessário para lidar com a operação dos equipamentos de produção o seu funcionamento e afinações necessárias para a fabricação dos produtos de acordo com as especificações e em segurança, capacidade e conhecimento para lidar com desvios conhecidos e corrigi-los, identificar anomalias nos equipamentos e reportar dentro da estrutura de Manutenção Autônoma, capacidade para realizar pequenas correções dos desvios, registar os dados de produção relativos às ordens em máquina segundo as exigências dos sistemas de controlo da produção, apoiar os colegas da equipa da linha de produção com menos competências no seu desenvolvimento, seguir as orientações do Chefe de Equipa no que respeita à orientação do grupo de trabalho e nos critérios a utilizar em caso de necessidade.

Existem, atualmente, cinco Operadores Peritos, sendo que em resultado das alterações ao modelo operativo já enunciadas verifica-se a necessidade de eliminação de um dos postos de trabalho.

Para correto enquadramento do modelo operacional pretendido, deverá ter-se aqui por reproduzido o quadro constante da Figura 8 do anexo 1.

O grupo de cinco colaboradores nesta categoria passa a quatro. Também aqui vamos manter quatro elementos para fazer face a ausências ou necessidades específicas de projetos, pelo que se reduz um elemento. Esta função é a segunda linha do ponto de vista das competências do grupo e serve de respaldo a ausências ou deslocações dos Operadores Especialistas.

Tratando-se de cinco postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a seleção do posto de trabalho a eliminar foi realizada tendo por base o critério da avaliação de desempenho, tendo sido selecionado o profissional com a pior avaliação de desempenho, numa ponderação que refletiu as avaliações realizadas ao longo dos últimos três anos, tendo sido apurada uma média aritmética das avaliações de desempenho, considerando, por um lado, os objetivos individuais (O1) e, por outro, elementos de liderança (EL), numa escala de 1 a 5.

Para efeitos de aplicação do critério supra, cumpre atentar à tabela que se segue: - Conforme consta do processo remetido à CITE

7. Eliminação de quinze postos de trabalho de Operador:

As funções dos operadores reconduzem-se, entre outras, ao seguinte: conhecer as máquinas e equipamentos da ..., aprender e seguir os conceitos básicos de ... e ..., seguir as regras de segurança da produção, trabalhar de acordo com os Procedimentos/Normas existentes, participar na manutenção preventiva regular com técnicos superiores de manutenção, participar como membro em equipas de melhoria da manutenção. Existem, atualmente, vinte e oito operadores, sendo que em resultado das alterações ao modelo operativo já enunciadas verifica-se a necessidade de eliminação de quinze destes postos de trabalho.

Para correto enquadramento do modelo operacional pretendido, deverá ter-se aqui por reproduzido o quadro constante da Figura 8 do anexo 1.

O impacto ao nível desta categoria profissional deve-se, sobretudo, ao redimensionamento das equipas em resultado da implementação dos vários processos de automação e nova tecnologias a que se alude no anexo 1. Com efeito, as necessidades de recursos nas linhas de produção sofreram uma redução significativa, sendo que é intenção da ... que nas equipas de turno existam dois operadores (Operador Especialista, Operador Perito ou Operador) por linha de processo, restando mais um Operador como backup do grupo de turno (Figura 8 do anexo 1).

Tratando-se de vinte e oito postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a seleção dos postos de trabalho a eliminar foi realizada tendo por base a aplicação sucessiva de três critérios distintos: (a) em primeiro lugar o critério da avaliação de desempenho, tendo sido selecionados os profissionais com a pior avaliação de desempenho, numa ponderação que refletiu as avaliações realizadas ao longo dos últimos três anos, tendo sido apurada uma média aritmética das avaliações de desempenho, considerando, por um lado, os objetivos individuais (O1) e, por outro, elementos de liderança (EL), numa escala de 1 a 5 (no que respeita aos trabalhadores que não foram sujeitos a avaliação de desempenho no período de referência foi considerada uma média de 3). Nos casos de equivalência e perante a necessidade de afetar mais postos de trabalho, o segundo critério de seleção a considerar foi o do (ii) absentismo, sendo que neste caso foram considerados para

esta análise os anos de 2023 e 2024, pontuando com o valor de 1 que indica o registo de mais de 3 faltas injustificadas por ano, atribuindo o valor de 3 aos trabalhadores que registaram menos de 3 ausências injustificadas por ano, e pontuando com 5 os trabalhadores que registem uma contribuição exemplar em assiduidade e disponibilidade, e, finalmente, (iii) aplicando o critério da antiguidade na seleção dos profissionais que se posicionaram em igualdade de circunstâncias após aplicação dos dois critérios anteriormente enunciados, havendo assim a necessidade de desempate. Neste contexto, o posto de trabalho selecionado corresponderá ao do profissional com menor antiguidade na

Para efeitos de aplicação dos critérios supra, cumpre atentar à tabela que se segue: - Conforme consta do processo remetido à CITE

8. Eliminação de um posto de trabalho de Técnico de Manutenção:

As funções dos Técnicos de Manutenção reconduzem-se, nomeadamente, aprender manutenção básica relacionada com manutenção e avaria de equipamentos, aprender a manter as máquinas de acordo com os logs ..., aprender a realizar atividades preventivas e corretivas nos equipamentos de acordo com os planos de manutenção sob a supervisão do Engenheiro de Manutenção, conhecer as máquinas e equipamentos da ..., aprender e seguir os conceitos básicos de ... e ..., seguir as regras de segurança da produção, trabalhar de acordo com os Procedimentos/Normas existentes, participar na manutenção preventiva regular com técnicos superiores de manutenção, entre outras.

Existem, atualmente, sete Técnicos de Manutenção, repartidos entre: dois Técnicos Sénior, um Técnico de Automação e quatro Técnicos. Em resultado das alterações ao modelo operativo já enunciadas verifica-se a necessidade de eliminação de um dos postos de trabalho de Técnico.

Para correto enquadramento do modelo operacional pretendido, deverá ter-se aqui por reproduzido o quadro constante da Figura 8 do anexo 1.

O grupo de quatro colaboradores que integram esta categoria profissional (Técnico) será reduzido passando a apenas três, com a eliminação de um posto de trabalho de Técnico, tendo por fundamento tudo quanto anteriormente se expôs no Anexo 1.

De acordo com o dimensionamento pretendido para este grupo de colaboradores, cada equipa de turno contará com um Técnico (base), três elementos Técnicos Sénior e um Técnico de Automação em regime de rotação reduzida, desfasada da rotação das equipas de turno (cfr. Figura 8 do anexo 1).

Estes Técnicos de Manutenção Sénior e de Automação garantem a atualização nas especialidades de mecânica, pneumática, eletricidade, eletrónica e automação, bem como as necessidades de análise e melhoria do desempenho dos equipamentos e, por essa razão, dada a essencialidade do seu contributo para a operação é intenção da Empresa manter os referidos postos de trabalho.

Já quanto aos Técnicos (base), perante a necessidade de eliminação de um dos postos de trabalho e tendo em conta, igualmente, que se tratam de quatro postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a seleção do posto de trabalho a eliminar foi realizada tendo por base o critério da avaliação de desempenho, seguido do critério de absentismo, nos moldes já acima descritos no caso dos operadores e que aqui se devem ter por reproduzidos para os devidos e legais efeitos, tendo, a final, sido selecionado o profissional com a pior avaliação de desempenho e maior nível de absentismo nos anos acima referenciados.

Para efeitos de aplicação do critério supra, cumpre atentar à tabela que se segue – Conforme consta do processo remetido à CITE.

Anexo IV

Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (Artigo 360.º n.º 2 alínea d) do Código do Trabalho)

| <i>Categoria profissional</i> | <i>Número de trabalhadores</i> |
|-------------------------------|--------------------------------|
| Gestor de ... e Qualidade | 1 |
| Engenheiro de Qualidade | 1 |
| Engenheiro de Produção | 1 |

| | |
|---|----|
| Engenheiro de Automatização | 1 |
| Estagiário de Engenharia de Automatização | 1 |
| Operador Perito | 1 |
| Operador | 15 |
| Técnico de Manutenção | 1 |

(...)"

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

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

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

1.9. Em **30.10.2024** foi efetuada a 1.^a reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

“Aos 30 dias do mês de outubro de 2024, pelas dez horas e trinta minutos, teve lugar a segunda reunião entre a (doravante, ...” ou “Empresa”) e a Comissão Representativa de Trabalhadores, constituída no âmbito do procedimento de Despedimento Coletivo, iniciado a 09 de outubro de 2024, estando presentes:

— O Senhor ... e a Senhora ..., em representação da ...;

- O Senhor ... e a Senhora ..., advogados, peritos auxiliares da ...;

- O Senhor ..., na qualidade de delegado sindical;

— O Senhor ..., perito auxiliar da Comissão Representativa de Trabalhadores;

— Os trabalhadores ..., ..., ..., ...e ..., na qualidade de membros da Comissão Representativa de Trabalhadores;

— O Senhor ..., Conciliador da Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho (“DGERT”).

...deu início à reunião, começando por agradecer a presença de todos e dirigir aos presentes um pedido de desculpa pelo atraso na disponibilização da informação em resposta aos pedidos de informação formulados na primeira reunião, que teve lugar no dia 18 de outubro de 2024, pois apenas no dia anterior à presente foi possível enviar essa informação (para ..., conforme acordado), não por descuido ou falta de vontade da parte da empresa de fazer chegar, mas porque se tratava de informação que internamente teria que ser validada por muitas pessoas para poder ser divulgada, o que demora tempo, e por essa razão apenas

no dia anterior à presente foi possível partilhar essa informação.

De seguida, ...referiu que o objetivo da presente reunião seria dar seguimento à reunião que teve lugar no dia 18 de outubro de 2024. Mais disse que a empresa compreendia que dado o pouco tempo que tiveram para analisar a informação, poderiam não estar desde logo em condições de solicitar ou de comentar aquela informação que foi partilhada no dia anterior à presente. Sem prejuízo disso, e pretendendo deixá-lo à consideração dos demais presentes, disse que, tendo em conta que existem dois momentos na fase de informações e de negociação, na perspetiva da empresa, ainda e sem prejuízo do tempo que necessitem para se pronunciarem sobre a informação que foi disponibilizada no dia anterior à presente, a empresa gostaria de porventura dar um passo já no sentido de avançar para a parte da negociação; não se fechando a porta aos esclarecimentos ou à informação que quisessem, entretanto, solicitar, mas a empresa gostaria de dar esse passo já durante a presente reunião.

Após, tendo-lhe sido dada a palavra, ... disse nada ter a acrescentar.

Foi dada então a palavra aos representantes dos trabalhadores, tendo sido dito por ... que ainda não lhes tinha chegado nenhuma informação, não pretendo fazer observações acerca da informação partilhada nesse momento, por não ter conhecimento do seu teor. Mais disse nada ter opor à passagem para a fase das negociações, por entender que ficou perceptível as preocupações dos trabalhadores e, não havendo nenhuma alteração áquilo que está em curso, poderá avançar-se para essa fase, para compreender a disponibilidade da empresa. Acrescentou ainda existir uma outra questão relacionada com outras coisas, que se não for abordada pela empresa, será posteriormente abordada.

...referiu ainda que a ata da primeira reunião também foi partilhada no dia anterior à presente, incentivando a que fosse analisada com tempo e dado retorno a esse respeito posteriormente.

A este passo, a reunião foi interrompida para os representantes da ..., acompanhados por ...e ..., conversarem entre si, durante um breve intervalo.

Retomada a discussão, tomou a palavra ...tendo referido que a ... está na disponibilidade de avançar com uma proposta financeira que está associada à cessação dos respetivos contratos de trabalho. Esclareceu não estar em causa um acordo quanto à cessação do contrato de trabalho — essa será sempre uma decisão unilateral da empresa e que aos olhos da Segurança Social não é de desemprego voluntário —, por isso esta não é uma proposta de acordo, mas de condições financeiras associadas à cessação do contrato de trabalho, por força do despedimento coletivo. Mais disse que é uma proposta que implicará — e apenas por questões procedimentais, na medida em que as decisões de despedimento que vierem a ser proferidas têm de fazer constar quer o valor da compensação, quer a data da cessação dos respetivos contratos de trabalho — que, no momento entre a presente fase de informações e negociação e a decisão final, os trabalhadores sejam consultados para que possam decidir se estão de acordo ou não com as condições financeiras que vão ser apresentadas. Caso estejam de acordo então haverá um compromisso de não impugnação do despedimento e a empresa fará o pagamento dessa compensação dentro do modelo de proposta que virá a apresentar. Não havendo acordo, seguir-se-ão os trâmites legais e será aplicada a compensação legal prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

Mais referiu que a proposta que a empresa tem para apresentar é uma proposta que está imbuída de uma forte convicção de boa-fé e de respeito pelos trabalhadores, consciente do impacto da decisão em cada um dos trabalhadores envolvidos, e, precisamente por isso, entendeu a empresa que os moldes não deveriam passar por um processo semelhante ao que seria um processo de regateio, mas antes logo por um passo muito claro no sentido dessa boa vontade. Assim, a proposta da empresa traduz-se no pagamento de uma compensação que será calculada, não com base na fórmula prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, de 14 dias de salário base por cada ano de antiguidade, mas sim de 30 dias de salário base por cada ano de antiguidade, com a aplicação dos limites que estão previstos no mesmo artigo, designadamente os limites ao montante máximo da compensação sempre e quando ultrapasse o valor dos 12 salários. Ademais, poderá verificar-se a aplicação de regras de cálculo especiais quanto a trabalhadores com maior antiguidade. Esta é uma compensação bastante acima daquilo que se encontra previsto no Código do Trabalho, e que tem algumas contrapartidas. Estas contrapartidas da parte dos trabalhadores traduzem-se essencialmente na manutenção de níveis de eficiência e de produtividade mínimos até à data em que vierem a cessar os contratos de trabalho das pessoas envolvidas, o que se traduz em limitações à disponibilidade para a procura ativa de trabalho. A regra é de que a eficiência deve ser garantida, mas a flexibilidade da empresa existe, o que significa que a empresa não deixará de garantir a oportunidade para a procura ativa de emprego nos termos em que se tem direito, sempre e quando seja garantida a eficiência do ponto de vista da produtividade. Neste âmbito há um canal aberto de diálogo, que terá de ser gerido quase numa base diária, com o objetivo de se alinharem os interesses, de forma que nenhuma das partes fique prejudicada. Por último, acrescentou que, relativamente aos trabalhadores que exercessem o direito a fazer cessar o seu contrato na pendência do aviso prévio e antes do seu termo, em princípio, a compensação a pagar será calculada nos termos legais. Também neste âmbito a empresa terá disponibilidade para considerar as situações específicas de cada trabalhador, e não quererá ser um obstáculo para os trabalhadores, no sentido de perderem uma oportunidade de emprego.

Nessa sequência, ... disse compreender que não tinha condições para se pronunciar acerca proposta de imediato. Mais disse que pretendia ver esclarecido como se processaria a respeito do seguro de saúde e do PPR.

De seguida, ... clarificou que pretendiam saber qual o regulamento em relação ao PPR, designadamente se podem levantar os fundos aí depositados até à data da cessação dos contratos de trabalho, e ainda se os trabalhadores podem continuar com o plano de saúde, caso tenham interesse, a suas expensas.

A este passo, foi dada a possibilidade à comissão representativa dos trabalhadores, acompanhada por ... e a ..., para entre si conversarem, durante um breve intervalo.

Retomada a discussão, tomou a palavra ... que transmitiu que identificaram alguns problemas com as condições colocadas, nomeadamente no que respeita aos compromissos com o dever de assiduidade. Referiu que entender que os trabalhadores envolvidos não têm antecedentes que justifiquem essa abordagem, dando a mesma ainda a perceção de que 'sendo dispensáveis, são necessários'. Concluiu dizendo que é uma proposta com muitas limitações para os trabalhadores e que transmite uma ideia de aprisionamento

para os trabalhadores envolvidos, e que essas amarradas colocadas em alguns aspetos não deveriam existir, porque são trabalhadores mais fragilizados pela sua condição atual de abrangidos no presente procedimento de despedimento coletivo. Pretende compreender se é possível alterar algumas das condições apresentadas em conformidade com a lei e saber a resposta às questões colocadas, tendo referido, por fim, que quanto aos documentos enviados no dia anterior à presente se pronunciarão oportunamente.

Nesse momento, ...fez uma clarificação no sentido de referir que em nenhum momento se colocou a questão do cumprimento dos deveres de assiduidade pelos trabalhadores do despedimento coletivo, estando em causa uma tentativa de garantir um limiar mínimo de atividade durante tal período, para os trabalhadores para a empresa, em padrões que serão depois talvez mais concretamente definidos. Mais disse que porventura a questão estaria a assumir uma importância que depois na prática não teria, porque seguramente na flexibilidade da empresa e dos próprios trabalhadores se encontrarão fórmulas de garantir que todos têm a possibilidade de exercer os direitos que pretendem exercer. Havendo diálogo e

flexibilidade, seguramente que as pessoas vão poder usufruir do tempo necessário para a sua busca ativa de emprego e a empresa também vai garantir que durante esse período mantém esses patamares mínimos de laboração de forma a não prejudicar significativamente a sua atividade. Era isso que se pretendia dizer, não existindo um juízo individual sobre cada pessoa, nem se cada pessoa cumpre mais ou menos os seus deveres de assiduidade, não é isso que está em causa.

Após, referiu que, quanto ao tema do PPR e do plano de saúde, a empresa irá contactar as entidades e que depois fará chegar aos trabalhadores informação quanto a esta matéria, e., sobre quais são as condições que a empresa tem e que essas próprias entidades, no fundo, podem disponibilizar a cada um dos trabalhadores que queira continuar com o seguro de saúde e quais são as condições que têm para aceder aos valores que estão nos PPRs. Em seguida, explicou que muitas vezes o que acontece — ressaltando estar a antecipar sem ter ainda obtido a informação — é que a questão que se coloca tem que ver com o acesso aos fundos não com a sua titularidade (os valores são do trabalhador, disso não há dúvidas). Ou seja, a questão prende-se com saber se o acesso aos fundos pode ser imediato, ou quais as situações em que se pode aceder, ou se está condicionado à verificação do evento da reforma.

Nessa sequência, ... questionou então qual seria o prazo esperado para a obtenção informação em questão.

...referiu que iria contactar à data os respetivos mediadores ainda na presente data para obter essa informação.

Em seguida, ...reforçou que não existe uma dúvida sobre a atitude dos trabalhadores envolvidos, o ponto não é esse; há uma organização que entrará em vigor após o despedimento coletivo, mas até lá existe a organização que existe e é necessário manter um mínimo de controle sobre a atividade e a organização atual, e é isso que se pretende garantir.

Obviamente que para situações pontuais de necessidade de ausência para procura ativa de atividade, a empresa está totalmente disponível para flexibilizar, mas é preciso manter a organização como está atualmente configurada.

...acrescentou ainda que é verdade que a lei estabelece um crédito de horas, mas esse crédito de horas é coordenado sempre com a empresa. Esse crédito horas tem de ser salvaguardado de acordo com a lei, mas ele é salvaguardado sempre numa combinação de interesses e, portanto, não é uma lógica de imposição. A empresa procurará encontrar essa convergência de interesses para que nem os trabalhadores que serão afetados pela medida fiquem minimamente prejudicados na busca ativa de emprego, porque isso realmente é uma prioridade neste momento, e do ponto de vista da empresa também, nesta reta final deste modelo, cumpre garantir que não há interrupções ou perturbações relevantes ao funcionamento normal da fábrica.

Em seguida, ... disse que pensa conseguir compreender as dúvidas que são levantadas por um lado dos trabalhadores, porque efetivamente a questão do crédito de horas está prevista e tipificada e é um direito. Não obstante, apesar de ser um direito, a verdade é que não é obrigatório de ser usado e há trabalhadores que cumprem o seu aviso prévio sem o gozar. Mais disse conseguir compreender também a posição de empresa, porque haverá com certeza responsabilidades que devem ser cumpridas, o período aviso prévio será extenso para alguns trabalhadores, porque há antiguidades relativamente grandes. No fundo o que empresa pretende evitar é que todos os trabalhadores escolham um dia da semana para irem todos à procura de emprego e determinada linha para. A ideia deve ser a que haja um compromisso ou uma aceitação por parte dos trabalhadores em coordenar com empresa o gozo do crédito de horas. Ou seja, no fundo, a empresa também não está a afastar ou a restringir o gozo do crédito de horas, terá é que coordenar com os trabalhadores.

...esclareceu que à data a perspetiva da empresa é de, em primeiro lugar, assegurar essa continuidade do ponto de vista da laboração, e portanto, se isso implicasse alguma restrição a esse nível, sim, essa seria uma contrapartida da tal proposta financeira que foi colocada em cima da mesa. De qualquer modo, a empresa tem flexibilidade para ajustar, ou seja, no fundo a conclusão é: na medida em que não seja prejudicada essa produção, a empresa não levanta qualquer problema quanto a essa coordenação em matéria do uso dos créditos de horas.

Tendo ... acrescentado que, sempre que se cumpre essa coordenação com a empresa, não põe em causa o recebimento da compensação majorada proposta, o que foi confirmado por

Por outro lado, disse ...que se existe um trabalhador que é essencial dentro da lógica de produção até ao final do presente processo de despedimento coletivo e se o mesmo denunciar o seu contrato de trabalho durante o decurso do seu aviso prévio nos termos da lei, em princípio, a compensação que terá direito é a compensação legal. É esse a posição da empresa à data, considerando o status da negociação à data. Se porventura a empresa puder dispensar esse trabalhador antes, mantendo a proposta financeira que acabou de apresentar, não deixará de o fazer. Não obstante, à data a empresa não está em condições de levantar já essa possibilidade face a todas as situações, porque se todos os trabalhadores o fizerem a empresa fica com um problema sério.

Neste momento, ...referiu que seria um problema que decorreria de uma decisão que a empresa decidiu tomar para si, porque ao tomar a decisão de que há postos de trabalho que têm de ser cessados, a criticidade e a proporcionalidade desse momento tem de ser obviamente tomada em conta. Sem dúvida que para a empresa não pode parar, mas o nível de criticidade para a vida das pessoas, nalguns casos será menor, noutros casos é extrema. E esse elemento de ter uma base negocial até um determinado ponto e depois retirá-la porque basicamente as pessoas tiveram necessidade de avançar com a sua vida, é uma base difícil de aceitar dentro do princípio de boa-fé. Acrescentou ainda, relativamente à questão dos créditos de horas, após agradecer a intervenção de ... a este respeito, que efetivamente não há dúvidas de que será utilizado com base na necessidade e sempre com o acordo da empresa. Mais disse que sendo esta temática utilizada como meio de troca na negociação, teria de ser visto o seu impacto na empresa, mas também o impacto nos trabalhadores, e esses elementos também deve ser tomados em consideração, considerando o tal espírito de boa vontade.

...esclareceu que a empresa estava de acordo com o referido, e ainda que existe um processo que tem que ser seguido, que é inevitável; os tempos que estão marcados têm que ser observados, e a empresa não consegue assegurar uma transição do oito para oitenta imediata, terá de ser sempre faseada.

Neste momento, ...referiu que não faria sentido a empresa dizer que a partir do presente momento fica estabelecida a organização futura, que ficará estabelecida no final do processo de despedimento coletivo.

... referiu então que os trabalhadores compreendem isso, receando apenas que se precisarem de gozar de o seu crédito de horas num determinado dia não o possam fazer, porque há mais trabalhadores que também pretendem fazê-lo na mesma data. Mais disse que se a empresa tomou a decisão de iniciar o presente processo de despedimento coletivo foi porque existiam pessoas que já não faziam falta na sua estrutura, sendo isso que está alegado.

...tomou novamente a palavra, dizendo que a empresa não vai conseguir implementar a organização posterior imediatamente, porque não pode afastar-se todos os trabalhadores abrangidos de um dia para o outro. Assim, a empresa conta com uma estrutura de organização estável que faseadamente irá evoluir para a organização após redundâncias, mas até lá é necessário ter um mínimo de entendimento sobre que recursos estão disponíveis para o trabalho a realizar. Assim, a empresa poderá, sem dúvida nenhuma, e deverá apoiar as necessidades de cada um dos trabalhadores envolvidos na busca de opções ou alternativas, sendo apenas necessário que a empresa tenha algum critério para não libertar as pessoas todas no mesmo dia e à mesma hora.

... referiu que então seria importante definir quais é que são esses mínimos de produtividade e de eficiência.

...disse que seria cumprir com o que está em cima da mesa, ou seja, dar resposta àquilo que está em andamento, i.e., situações de gestão do dia a dia que a empresa não quer que caiam de um dia para o outro, porque as pessoas deixam de estar disponíveis; isto sem prejudicar o direito de os trabalhadores envolvidos terem a disponibilidade para se dedicarem a questões pessoais na procura de alternativas, quando necessário.

... mencionou que tal apenas se aplicaria no caso de os trabalhadores envolvidos aceitarem o acordo, o que foi corroborado por ...e

...referiu que poder-se-ia estar a criar um problema onde ele não existe, porque a sensação que tem é que, tanto do lado da empresa, como do lado dos trabalhadores, existem condições para, no concreto, quando essas questões se colocarem, as mesmas conseguirem ser ultrapassadas. Mais disse que tinha a perceção de que estariam ambas as partes preocupadas com os extremos: a empresa estaria preocupada com o extremo de haver uma convergência, por exemplo, para o mesmo dia, ou uma saída concentrada de um conjunto de pessoas antecipadamente, e aí, claro que se colocam reservas, porque pode pôr em causa o processo que ...mencionava; do lado dos trabalhadores, existe a preocupação contrária, que, no fundo, é o outro lado e outro extremo desta preocupação, que é a empresa condicionar o acesso ao créditos de horas e à possibilidade de saída antes do final do aviso prévio. Pegando na sugestão de ..., há um trabalho que pode ser feito, de se encontrarem princípios que permitam aos trabalhadores perceber que a empresa não quer vedar o acesso ao crédito de horas e a uma busca ativa de emprego e, por o lado da empresa, também que se garanta que os trabalhadores não vão pôr em causa este processo de transição que se pretende aplicar. O resultado final é: se esta evolução progressiva para o modelo que se pretende implementar não for prejudicada, a empresa tem zero obstáculos a colocar ao exercício de quaisquer direitos, i.e., desde que este processo de transformação progressiva se consiga levar a cabo com mínimas perturbações. Tal corresponderá ao meio termo. Será possivelmente necessário fazer um trabalho em conjunto, no sentido de perceber quais são as linhas vermelhas e, para além dessas linhas vermelhas, tudo o resto estará disponível.

Mais referiu ...que a empresa ficaria responsável por obter informações para o esclarecimento das questões colocadas a respeito do PPR e do plano de saúde, e que a empresa iria também pensar numa forma de criar uma estrutura, um pontapé de saída, para o modelo de utilização dos créditos de horas que seja aceitável para os trabalhadores e para a empresa.

Nesse momento, ...referiu que adicionaria um ponto a essa nota, porque, em particular com os operadores, a questão da disponibilidade e do acerto, e até do tal critério de eficiência por função, deve ficar bem enquadrada, porque há elementos obviamente que estão na sua função que os operadores pura e simplesmente não controlam.

...retomou a palavra, pedindo desculpa por interromper ..., e disse que este é um plano relativamente ao qual a empresa dará o pontapé de saída, mas terá que ser feito pelos dois lados da mesa, também para os trabalhadores verem o que está a faltar e suprimir-se eventuais falhas. Mais disse que essa construção mútua pode revelar-se útil para as pessoas que no final decidam aceitar a proposta da empresa sabermos com que linhas é que se podem coser.

...reiterou, nesse momento, que não se estava a falar, neste âmbito, de elementos ou indicadores de produtividade individual, etc., mas do cumprimento dos deveres e obrigações básicas de cada posto de trabalho; não sendo mais do que isso, condicionantes há sempre, sendo certo que em todas as posições há impactos colaterais que transcendem.

...esclareceu que a sua intervenção estava relacionada com o facto de se ter chamado alguns trabalhadores para substituir outros por ausência e se tivessem enquadrado no crédito de horas colocaria o trabalhador numa posição muito particular, sendo absolutamente necessário que se tenha claro que o quadro é um pouco maior porque há elementos que não dependem das pessoas. E há um outro elemento a criticidade para a empresa e para o trabalhador. Nesse momento, ...colocou uma outra questão, a da busca das soluções individuais. Na reunião anterior foi falado relativamente a postos de trabalho e a soluções internas, e a resposta que foi dada foi que está disponível no quadro da empresa; nem todos os trabalhadores obviamente e infelizmente estão em funções que lhes permitam serem enquadráveis. Apelando à presença da responsável de recursos humanos, concretizou que uma das questões que seria importante perceber dizia respeito aos

contatos que foram feitos, e entretanto também havia trabalhadores que se enquadrariam em algumas dessas funções foi falado do caso dos engenheiros jovens, relativamente aos quais a disponibilidade para o efeito poderia existir. Conclui dizendo que esses elementos, no âmbito do espírito de boa-fé, são críticos, e que há funções, por exemplo, ao nível de automação, relativamente às quais existem opções na Ibéria e existe um perfil perfeitamente enquadrável.

...voltou áquilo que havia sido já referido na reunião anterior, explicando que a solução de saída de pessoas que já estão na empresa, que têm know-how e que a empresa já conhece é uma solução de último recurso. Obviamente que havendo essa disponibilidade, as propostas não deixariam de ser colocadas em cima da mesa e, portanto, se elas ainda não foram é porque efetivamente ainda não surgiram. Mas se até ao final do processo essas disponibilidades existirem, naturalmente que a equipa de recursos humanos fará chegar às pessoas visadas essa possibilidade — pelo menos tanto quanto é do nosso conhecimento até à data essa possibilidade ainda não se materializou.

Em seguida, ... mencionou aquilo que havia sido referido por ... a este respeito na reunião anterior, em concreto que estando as vagas disponíveis para todos e, podendo ser consultadas, os trabalhadores interessados também poderão fazer essa candidatura.

...disse que tal revela um esforço zero por parte da empresa; está-se a falar de ativamente procurar soluções nos casos em que é viável.

... esclareceu que o trabalhador poderia concorrer e depois enviar um email para os recursos humanos a dar nota disso mesmo. Pode acontecer um trabalhador concorrer para algo que se calhar não está de acordo com o seu atual conteúdo funcional, mas para o qual o trabalhador até acredita que tem capacidade e conhecimentos suficientes e poderá ser uma ideia que se calhar nem passava pela cabeça dos recursos humanos.

...insistiu que dizer-se que se está simplesmente disponível ou que se está a fazer um esforço é insuficiente, porque tem de ser enquadrado, uma vez que a métrica temporal nesse momento é completamente distinta, entre a empresa e os trabalhadores para alguns a questão bastante razoável, para muitos a questão é crítica — e nesses elementos esperar-se-ia um esforço concertado em tudo aquilo que fosse possível.

...salientou a expressão utilizada de um “esforço concertado”, dizendo que é a iniciativa de onde parte não é o mais importante. Na perspetiva da empresa, o objetivo é que ambos os lados da mesa estejam focados e que, havendo essa oportunidade, ambos estejam disponíveis para explorar. E, do lado da empresa, há, sem sombra de dúvidas. Havendo essa sinalização de que há um interesse para uma determinada posição, o facto de estar abrangido por um processo como o presente é internamente considerado como uma diferenciação positiva da pessoa. Independentemente de onde parte a iniciativa é, havendo uma vaga que a pessoa seja integrada. ...recordou a relação desta temática com o gozo dos créditos de horas e também com a questão de denúncia durante o período de pré-aviso e a reversão para o mínimo legal, significando isso, no seu entender, a transição desse risco passa basicamente para os trabalhadores.

...disse que os esforços de procura de opções não podem afetar as condições, se possível.

... disse que não foi isso que se referiu na presente reunião.

...esclareceu que, em princípio, se os trabalhadores denunciasses o seu contrato de trabalhador durante o período de pré-aviso se aplicaria a compensação nos termos legais.

Estão em causa dois extremos — no extremo do lado da empresa esse tem de ser o princípio, porque se todos os trabalhadores fizerem isso, o processo faseado, mencionado por ..., é comprometido. Assim, seria mais vantajoso deixar-se de olhar para os extremos e encontrar uma plataforma de entendimento relativamente ao gozo, porque, do lado dos trabalhadores, há flexibilidade para manterem a atividade de forma a não serem prejudicados, nem no valor da compensação que vão receber, nem na busca ativa de emprego, na real disponibilidade para essa busca; e, do lado da empresa, passa-se exatamente o mesmo, ou seja, a empresa quer garantir aquele nível de atividade, mas garantido aquele nível de atividade e a tal transição progressiva, a partir daí tudo aquilo que os trabalhadores possam fazer ou que pretendam fazer, com o objetivo de encontrar uma nova posição, não terá nenhum obstáculo do lado da empresa. Olhando para os extremos de onde a empresa e os trabalhadores partem, não haverá entendimento porque são duas posições completamente distintas; mas no meio, com bom senso, olhando para a prática e pensando de forma mais organizada sobre o que é que significa o uso desses créditos de horas ou o que é que pode significar uma saída antecipada, poderia alcançar-se um entendimento. O objetivo no final do dia é que todos os trabalhadores utilizem os seus créditos de horas, ao máximo possível, e que encontrem o seu próximo desafio profissional com a maior rapidez, e a empresa consiga fazer a sua transição progressiva dentro dos moldes que estão previstos. Este é o objetivo comum.

... questionou se a empresa previa a ocupação total e plena de todos os trabalhadores e a necessidade de todos os postos de trabalho até à data da produção de efeitos do despedimento. Mais disse já ter acompanhado o encerramento de empresas ou de unidades produção em que há, por exemplo, tarefas que têm de ser feitas até o último dia, mas há outras que deixam de ser necessárias, e os trabalhadores que deixam de exercer funções a dado momento.

...esclareceu que há uma graduação até porque os mais antigos têm momentos de saída diferentes. Por isso, há de haver um momento onde não faz sentido manter a organização atual, quando for implementada a organização futura, com excedentes. Até lá tem que se organizar a transição e como não existem datas definidas, apesar decerto que os timings existem, os mesmos são incertos, pelo que após chegar ao fim da presente fase ficará tudo mais claro, porque aí já existem datas definidas de saídas e a transição é mais clara.

Assim, é uma evolução gradual, havendo um momento em que se virará a página para a nova organização, em que os excedentes serão orientados para atividades de valor, na medida do possível, até cessar a relação contratual.

De seguida, ... questionou se seria possível a empresa dar conhecimento aos trabalhadores do plano determinado de como é que será feita essa transição quando existir.

...respondeu que ainda não está definido, sabendo desde logo que tem de ser gerida uma agenda de ausências, de férias, etc., que ainda está em curso e que de alguma forma vai afetar este tipo de situação, porque a nova organização ainda não foi efetivada, nem no estudo de substituições. Havendo essa possibilidade, que muito provavelmente vai acontecer, não em todos os casos, mas caso a caso, a empresa está disponível para partilhar.

... retomou a palavra e colocou mais uma questão: atendendo a que existe a necessidade de cumprir a timeline até à produção de efeitos da decisão de despedimento, como funciona a respeito do exercício do direito de férias (férias marcadas e não gozadas mantêm-se? Quanto a quem tem férias por gozar e não estão marcadas, ou estão marcadas para mais tarde, os trabalhadores vão ser compelidos a gozar essas férias no aviso prévio?).

...disse estar em causa uma questão mais operacional, na medida em que o gozo dessas férias seja possível, idealmente ele é realizado antes. É evidente que isso não pode pôr em causa a própria organização da produção. Valeria a pena conjuntamente, também com os trabalhadores, de forma a encontrar-se uma solução de compromisso que fosse aceitável para regular o exercício desses créditos laborais que surgem em várias vertentes.

... desafiou a empresa a fazer um diagrama, para perceber quantas pessoas estão disponíveis, quem está de férias, por estarem já férias marcadas, e para perceber que dias podem se tirados para a procura ativa.

...disse que no fundo tal se traduziria em cruzar o mapa de ausências com o mapa de disponibilidades, estando esse trabalho condicionado pela agenda do processo de despedimento coletivo, pelo que logo que sejam entregues as decisões finais já será possível fazer esse mapa.

Em seguida, ...disse que se poderia admitir que a decisão final é comunicada num determinado dia e projetar a partir daí; depois far-se-á o acerto que tiver de ser feito.

Após ... disse não ter sido colocada a questão das férias, apesar de ter sido abordada em reunião dos trabalhadores; pensam que é uma questão que deverá ser analisada a nível individual.

Mais disse ter mais uma questão, que tem que ver com o valor financeiro da compensação.

Com todas as condicionantes que foram colocadas, a nível do exercício de direitos por parte dos trabalhadores, apelou a que houvesse um ajuste da compensação proposta.

...retomou a palavra e disse que o ideal seria agendar uma nova reunião para abordar cada um dos temas pendentes, i.e., as questões relacionadas com o PPR e com o plano de saúde, e desejavelmente trazer já a tal projeção de disponibilidades. Após conciliação de agendas, foi agendada nova reunião para o dia 08 de novembro às 15.30 horas.

...disse ainda que será apresentada nessa reunião a informação que está pendente e até lá se surgisse alguma questão a empresa estaria naturalmente ao dispor. Quanto à ata da primeira reunião, foi acordado proceder à sua assinatura posteriormente, após análise da mesma por todas as partes.

Foi, assim, encerrada a presente reunião.”

1.10. Em **08.11.2024** foi efetuada segunda reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

“Aos 08 dias do mês de novembro de 2024, pelas quinze horas e trinta minutos, teve lugar a terceira reunião entre a (doravante, ...” ou Empresa”) e a Comissão Representativa de Trabalhadores, constituída no âmbito do procedimento de Despedimento Coletivo, iniciado a 09 de outubro de 2024, estando presentes:

- O Senhor ...e a Senhora ..., em representação da ...;*
- O Senhor ...e a Senhora ..., advogados, peritos auxiliares da ...;*
- O Senhor ..., na qualidade de delegado sindical;*
- O Senhor ..., perito auxiliar da Comissão Representativa de Trabalhadores;*
- Os trabalhadores ..., ..., ..., ...e ..., na qualidade de membros da Comissão Representativa de Trabalhadores;*
- O Senhor ..., Conciliador da Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho (“DGERT”).*

...deu início à reunião, começando por agradecer a presença de todos e explicar que o propósito da presente reunião seria, na perspetiva da empresa, o de concluir a presente fase de informações e negociação através da apresentação de uma proposta — um pouco em resposta àquilo que foi também o apelo dos trabalhadores na última reunião — que sinalizasse, desde logo, o empenho da empresa em criar as melhores condições possíveis — dentro de um cenário que não é pretendido por ninguém — para os trabalhadores que verão os seus contratos de trabalho cessar no contexto do presente processo de despedimento coletivo, sendo a nova proposta muito apoiada nas preocupações que foram partilhadas pelos trabalhadores na última reunião, em especial no que dizia respeito à questão da disponibilidade das pessoas durante o período de aviso prévio que irá suceder à entrega das decisões de despedimento.

Quantos aos pontos pendentes, já abordados e aos quais a empresa se comprometeu a pedir informações junto das entidades competentes, cumpre referir o seguinte: (i) relativamente ao PPR, é naturalmente um direito que os trabalhadores

irão manter, mas os fundos aí depositados apenas são resgatáveis em situação de morte, invalidez total e permanente ou reforma decretada pela segurança social. Estas são então as condições do plano, portanto apenas no caso de se verificar uma dessas três situações, é que efetivamente haverá disponibilização do valor; e (ii) quanto ao seguro de saúde, será possível transitar da apólice seguro da empresa para uma pessoal, sendo os custos associados a essa apólice suportados individualmente pelo trabalhador. A vantagem que decorre desta transição, existindo uma continuidade entre as duas apólices, i.e., não existido nenhum nenhuma interrupção temporal entre as mesmas, é a de não existir período de carência. Por outro lado, a proposta que a empresa tinha apresentado na reunião anterior consistia, em síntese, no pagamento de uma compensação correspondente a 30 dias, ou um salário bruto, por cada ano de antiguidade. A este respeito, sinalizando a vontade da empresa de chegar a um consenso com os trabalhadores, existem dois elementos inovadores: o primeiro traduz-se no surgimento de um bônus adicional. Este bônus é um bônus que pode ter dois valores consoante a necessidade de desenvolvimento de trabalho por parte dos trabalhadores

abrangidos durante o aviso prévio. Há uma nota muito importante que a empresa quer sinalizar no sentido que já se está a falar da proposta majorada face àquilo que está previsto na lei, ou seja os 30 dias estão sempre na base do que se está a falar; não há substituição, ou seja está se sempre a falar de algo que vai além dos 30 dias. Portanto, para além dos 30 dias por cada ano de antiguidade, a empresa tem três casos diferentes para a atribuição ou não de bônus adicional:

(1) Hipótese aplicável a grupo de trabalhadores que será dispensado da prestação de trabalho com a receção da decisão de despedimento; isto significa que essas pessoas terão cem por cento do período aviso prévio — naturalmente pago e com todos os direitos associados — para se dedicarem à procura de uma nova oportunidade de emprego. Nesse caso, a vantagem para essas pessoas será a de terem a totalidade do período de aviso prévio pago, sem prestarem trabalho. Nesta hipótese não haverá lugar à atribuição de bônus.

(2) Hipótese aplicável aos trabalhadores que se mantenham até ao final do aviso prévio a prestar trabalho, mas que utilizem os créditos de horas de acordo com uma disponibilidade a fixar por acordo com empresa. Nesta hipótese o bônus adicional a atribuir corresponderá a um salário base.

(3) Hipótese aplicável aos trabalhadores que vão trabalhar cem por cento do período de aviso prévio, sem qualquer exceção. Isto é, implica uma renúncia a crédito de horas e implica cem por cento de assiduidade, seja falta justificada, seja falta injustificada, por qualquer motivo. Se não derem cumprimento a cem por cento do período de aviso prévio este adicional não se aplicará; aplicar-se-á a segunda hipótese. Nesta hipótese o bônus adicional a atribuir corresponderá a dois salários base. Está em causa um bônus, não um adicional à compensação. A rubrica do bônus terá uma tributação completamente distinta daquela que se aplicará à compensação, por ter um tratamento fiscal significativamente mais favorável para o trabalhador.

Finalmente, o outro elemento adicional é o de outplacement, portanto todos os trabalhadores envolvidos no presente processo de despedimento coletivo terão ainda direito a um serviço de outplacement, durante 3 meses, que será suportado pela empresa.

Dito isto, em resumo — e sem prejuízo naturalmente das questões que tenham e dos esclarecimentos que pretendam obter — a empresa entende que deu um passo importante no sentido de melhorar uma proposta que já era uma proposta consideravelmente superior àquela que está prevista na lei. Reiterou-se ainda não se estar a tecer considerações individuais sobre o mérito das pessoas envolvidas, estando em causa uma situação negativa para toda a gente, mas verificou-se uma preocupação por parte da empresa de tentar criar as melhores condições económicas possíveis para os trabalhadores envolvidos. O presente corresponde ao esforço máximo que a empresa pode colocar no sentido de chegar a esse objetivo e, como se referiu, é intenção da empresa com a apresentação da presente proposta, e sem prejuízo do teor da presente reunião, concluir a fase de informações e negociação na presente e dar seguimento depois naturalmente ao resto do processo, designadamente através do contacto com os trabalhadores envolvidos e preparação da demais documentação. Nesse momento, tomou a palavra ... que questionou, a propósito da questão do seguro e atendendo à possibilidade de transição do mesmo para o trabalhador, se seria possível que por um período de 12 meses a empresa suportasse os custos do seguro, promovendo-se essa transição após, caso o trabalhador assim o entendesse. Adicionalmente, questionou ainda, a respeito do prémio anual, se os trabalhadores envolvidos no presente processo de despedimento coletivo terão direito ao proporcional do mesmo, até à data da cessação do contrato.

Prontamente ...questionou se estaria a referir-se ao bônus anual da avaliação de desempenho, o que foi confirmado. Prosseguiu então esclarecendo que esse bônus tem que ver com créditos laborais, que é um direito que as pessoas têm. As pessoas que venham a sair em dezembro terão esse bônus até esse momento e as pessoas que venham a sair em janeiro terão o bônus referente ao ano todo de 2024 e a um mês do ano de 2025.

Ainda em resposta ao questionado por ..., ...esclareceu que se considerará, para esses efeitos de atribuição do bônus anual da avaliação de desempenho, a data da cessação do contrato, independentemente da possibilidade de as pessoas serem dispensadas da prestação da atividade em momento prévio.

Após, retomou a palavra ... questionando se o primeiro quadro apresentado (trabalhadores que serão dispensados a cem por cento) se aplicaria a todos os trabalhadores, independentemente do período de aviso prévio a observar, ou se estaria apenas reservado para os trabalhadores com período de aviso prévio de 30 dias.

...respondeu que se aplica igualmente para todos.

... disse que, quanto às demais condições, como a empresa irá abordar individualmente as pessoas, não se iria posicionar.

...disse que não ser fácil encontrar critérios que fossem absolutamente objetivos para a presente situação. No caso decidiu-se ligar o bónus ao tempo de que os trabalhadores podem dispor para procurar a sua próxima oportunidade de trabalho, premiando, entre aspas, aqueles que ficam mais limitados. Foi a forma que a empresa encontrou, dentro de uma justiça relativa, para aplicar este racional.

Após, ... questionou se seria a empresa a escolher os trabalhadores que iria dispensar ou se essa seria uma opção dos próprios trabalhadores.

...esclareceu que seria uma decisão da empresa, uma decisão operacional, com base no tal processo de transição para o novo modelo.

...disse que quem não fosse dispensado poderia optar pela hipótese 2 ou 3.

...acrescentou que há sempre alguma margem. Se a empresa pretende contar com o trabalhador até ao final do período de aviso prévio, mas o trabalhador quer utilizar o crédito horas, combinando essa utilização com a empresa, num acerto de vontades, receberá o bónus adicional de um salário. O bónus adicional de dois salários é para uma situação de permanência ao serviço a cem por cento até ao final do período de aviso prévio.

...concluiu então que uma pessoa que é escolhida pela empresa para continuar a prestar trabalho até ao final do período de aviso prévio, e se precisar de procurar ativamente emprego é penalizada duplamente pela empresa.

Nessa sequência, ...esclareceu que as hipóteses 2 e 3 são aplicáveis a trabalhadores que a empresa diz que quer que fiquem até ao final do aviso prévio. A diferença é de que num cenário o trabalhador vai utilizar o seu crédito de horas e vai acertar com a empresa a forma como vai utilizá-lo, e no outro o trabalhador vai renunciar ao seu crédito de horas e recebe o bónus anual de dois salários. Portanto acaba por ser uma decisão do trabalhador saber se pretende ou não lançar mão do direito aos tais dois dias por semana de crédito de horas. Essa é uma opção do trabalhador. Para entrarmos no campo sequer desta bonificação, a empresa já está a dizer que as pessoas ficam até ao final do período de aviso prévio, depois cumpre apreciar em qual das situações se encaixam.

A este passo, a reunião foi interrompida para a comissão representativa dos trabalhadores, acompanhada por ... e a ..., para entre si conversarem, durante um breve intervalo.

Retomada a discussão, tomou a palavra ... que transmitiu que ficaram com algumas interrogações nomeadamente na perspetiva de perceber quem é se encaixa ou não no bónus adicional referido. Na última reunião foi solicitada a disponibilização do mapa de disponibilidades, o que não foi feito, e coloca-se a questão de tentar também perceber o enquadramento que está a ser preparado pela empresa a esse respeito. A outra questão tem que ver com o facto de quando as pessoas percebem que vão ficar sem trabalho, com tudo o que isso representa, para uns mais complicado do que para outros, pretendendo, por isso, a atribuição de uma compensação na base de um salário e meio e não de um salário, como se está a propor. Mais questionou se aqueles que possam estar enquadrados na dispensa imediata poderão ficar livres, sem nenhum compromisso de aguardar pelo decurso do período de aviso prévio.

...adiantou, de imediato, que no caso dos trabalhadores que sejam dispensados, apesar de os seus contratos de trabalho apenas terminarem no final dos respetivos avisos prévios, não se lhes aplica a limitação de terem de ficar a prestar trabalho até esse momento; não faria sentido para a empresa reter esses trabalhadores.

Quanto à questão do mapa de disponibilidades referida, ...disse que a empresa se focou muito na preparação da proposta apresentada e a sua ideia era a de que, entre a presente fase de informações e negociação e a entrega da decisão de despedimento, em que vão ter que existir contactos individuais com os trabalhadores, as pessoas virem a saber individualmente o que é que a empresa está a contar relativamente a cada uma delas, se está a contar dispensar logo no momento da decisão ou não. Portanto no presente momento a empresa não tem esse mapa de disponibilidades mas, logo que se conclua a presente fase de informações e negociação e as formalidades a ela atinentes, esses contactos individuais serão iniciados e cada pessoa saberá qual é a sua situação em concreto.

Quanto à questão da contraproposta, esclareceu que a proposta apresentada anteriormente pela empresa é a proposta final e portanto, sem prejuízo de poder interromper-se a reunião por uns minutos, essa é a sua convicção. Nesse momento, ...confirmou que a proposta de compensação majorada apresentada era efetivamente a proposta final da empresa.

Após, ...disse que não existindo abertura para aumentar a compensação nos termos contrapropostos, então existiam alguns comentários que entendia pertinentes. Desde logo, foi pedido um mapa de contas e aquilo que receberam foi uma repetição do racional, e é claro que a situação financeira da fábrica é complicada, naturalmente, tendo conhecimento dos esforços que foram feitos para reverter muitas dessas situações: portanto há uma crise de volumes. Em seguida disse que, antes de avançar, gostaria de referir que não é a sua especialidade, nem pela sua função, tendo acesso alguns documentos pelo menos, embora não a todos. Portanto, aquilo que iria referir eram elementos genéricos e alguma informação que é do conhecimento de todos, mas que permite contextualizar essa questão. Porque aquilo que foi referido nomeadamente relativamente ao EBITDA e às depreciações e amortizações, obviamente é problemático, mas há uma história e um caminho prévio, sobre o qual pouco a fábrica localmente pôde decidir, desde a entrada da palha S, que entra tarde no mercado, a qualidade da VI, que tem consequências diretas de comercialização — aliás, tiveram feedback direto da market company a dar conta de tinha como falhado, verificou-se uma má interação das market companies com os clientes e uma imediata perda de mercado, e isso também partilhado com a empresa até diretamente por alguns clientes, como a Têm uma seleção de tecnologias que também não é ditada pela fábrica, na palha S, na primeira versão da palha U, e o reflexo disso foi um parque de máquinas bastante razoável; portanto, foram tiradas 11 máquinas só no parque da fábrica, das quais — pelo menos no tempo que esteve presente — apenas 2 estiveram a trabalhar. Dos projetos que tiveram, o nível de execução

e a qualidade de execução dos projetos foi francamente fraca, portanto quer em relação às próprias metodologias que fazem parte da ..., onde muitas vezes era a própria fábrica a ter que fazer cumprir algumas regras internas — planeamentos, etc., falta de informação crítica relativamente a equipamentos — o que conduziu a níveis de eficiências baixíssimos e nível de reclamações ímpares — no ano que eu entrou (2021) tiveram 74; para dar ideia neste momento têm 5 —, e o que está diretamente associada com o nível de qualidade dessa introdução. Houve uma fraca escolha na seleção de fornecedores — tiveram a fábrica literalmente parada, porque tinham fornecedor único, mal qualificado, porque não era sequer certificado —, o que levou a questões relacionadas com obsolescências, etc. Tiveram uma consequência direta na operação: processos que não foram revistos exceto pela própria fábrica; processos revistos desde a operação logística; impactos diretos na formação das pessoas obviamente — porque há muita dificuldade em formar pessoas quando não se tem informação adequada —, e um ajuste em termos da própria saturação que naturalmente é também desadequado. Isto levou um cenário que tiveram na fábrica durante algum tempo, que esteve acima porque a falha da execução e da qualidade desses projetos foi extremamente elevada. Assim, a equipa foi exposta a toda a incerteza, à coerência e à necessidade de multitasking, que na prática é falta de capacidade de trabalho exceto ao nível local, para cumprir com todos estes elementos. E a incapacidade de execução de projetos estendeu-se a outras áreas. De forma resumida, nenhum projeto, pelo menos desde 2021, teve uma execução perfeita. Soma-se a isso ainda um outro cenário: passaram três anos de um nível de imprecisão de forecast completamente difícil de aceitar, porque o ajuste de operação é também em função da expectativa que é suposto a organização produzir. Tiveram consecutivamente — o que não tem a ver com a fábrica, mas com a organização — fora deste contexto, o que se mantém. Apesar de ter melhorado em 2023 supostamente, com a entrada de alguns outros atores em cena, isso acontece. Portanto existe um cenário de máquinas, obsolescências de matérias-primas/produto acabado, custos desnecessários de armazenamento. Começaram com um produto errado que entrou demasiado tarde o mercado, com a tecnologia errada, demasiado caro para a concorrência, sem estar a ser projetado para produzir, o que não se iria fazer, sem o saber. Concluiu a este respeito dizendo entender que se as coisas fossem feitas de outra forma, o desfecho seria diferente, com todo o respeito pelo direito da fábrica e com toda a equipa. Portanto a questão da disponibilidade tem de ser posta nesse contexto: para os mais novos, existem questões importantes porque para eles o sentimento é de falta de confiança, porque sentem que apostaram no mundo errado; mas também existem outros trabalhadores incluídos no presente processo de despedimento coletivo, que têm muitos anos de casa, que têm dificuldade em entender o critério de avaliação, porque efetivamente há questões de coerência, entendendo que objetivamente há ferramentas na empresa para fazer isso, mas que é difícil de entender na prática. Daí também a questão que foi colocada até no planeamento. No fundo, admitiu que não existisse disponibilidade financeira efetivamente da fábrica, localmente, mas a ..., como a organização, tem responsabilidades que tem de assumir. Mais disse que a compensação apresentada lhe parece fraca, porque há um cenário com pessoas que são mais jovens, tendo todos conhecimento do quadro legal, e para os mais velhos a proposta encaixa um pouco melhor.

Disse ainda compreenderem que existe alguma abertura, mas este enquadramento é relevante, porque há uma parte da história que não é clara, havendo uma responsabilidade que não passa em grande medida pela fábrica. No dia anterior tiveram a apresentação dos resultados, do 3.º trimestre, que estão disponíveis, e os mesmos são favoráveis, portanto tem de haver disponibilidade para mais, considerando o contexto exposto.

A este passo, foi dada a possibilidade aos representantes da ..., acompanhados por ...e ..., para conversarem entre si, durante um breve intervalo.

Retomada a reunião, ...disse que o cenário apresentado do período de transformação da empresa foi bastante negro. De facto, chegaram a um momento em que têm de repensar a dimensão daquilo que foi feito, mas todas essas fases têm uma lógica de

permanência no mercado e que se estaria a retirar elementos da complexidade de tudo, que são significativos e que transcendem a empresa, designadamente mercado, clientes, consumidores e preços. O desenvolvimento de produtos e equipamentos para produção de produtos não é pera doce e, portanto, está aqui em causa uma apreciação em certa medida limitada e simplificada. O que a empresa fez no caso do período de transformação para o produto que especificamente afeta a fábrica é uma prova de resiliência e da capacidade de continuar a perseverar e continuar no mercado e sobretudo tendo em vista que tudo isso foi para garantir que aos clientes não lhes faltava um produto que seria essencial para a sua atividade. Dito isto, existe uma responsabilidade assumida pela empresa, tendo sido apresentada a melhor compensação possível para as pessoas afetadas e essa é a prova da responsabilidade da empresa. Os momentos de aceitação e o investimento que foi feito em capacidade de produção, seja através de equipamentos, seja através de uma estrutura que possa trabalhar com esses equipamentos, prende-se com uma responsabilidade simples que era garantir que aquilo que o mercado viesse a necessitar e aquilo que estava previsto que o mercado necessitasse em determinada fase pudesse ser cumprido pela empresa, para não depender de terceiros — a alternativa era deixar o mercado aberto e deixar outros jogadores atuar. A ligação com a responsabilidade que a empresa tem de ter para cobrir e para compensar de forma justa os trabalhadores afetados está inerente à presente reunião e ao facto de se ter apresentado uma proposta de compensação bastante superior àquela que se encontra legalmente prevista.

Em seguida, ...sublinhou que o caminho que a empresa fez ao longo da presente fase — embora logo de início se tenha mencionado que não tinha a intenção de entrar num processo de regateio, o que ficou bastante claro com a entrada de uma proposta que é uma proposta significativamente superior à compensação que está prevista na lei — e mais uma vez no

seguimento da reunião anterior e indo ao encontro daquele apelo também que foi deixado pelos próprios representantes trabalhadores, a empresa chegou na presente com uma proposta mais uma vez financeira que é significativamente superior àquela que estava em cima da mesa, em particular — e em face com uma das preocupações que foi inclusivamente manifestada por parte dos trabalhadores na presente reunião — para aqueles que têm menos antiguidade. Porque os que têm mais antiguidade vão ter o somatório da fórmula que foi proposta e que lhes confere um montante indemnizatório bastante superior— pela razão natural das coisas; porque têm mais anos de casa — àquele que é o montante que será atribuído, por aplicação da mesma fórmula, às pessoas com menos de 5 anos. E aquilo que foi o racional da empresa foi precisamente o de criar uma forma de favorecer aquelas pessoas que têm menos antiguidade, permitindo-lhes ter um encaixe financeiro superior, com um sacrifício relativamente baixo—com a devida ponderação. No presente caso há um conjunto de pessoas que tem menos de 5 anos e depois um conjunto de pessoas com mais de 15 anos, portanto existem dois universos bastante separados. As pessoas que têm menos de 5 anos vão ter um pré-aviso de 30 dias; o que a empresa está a dizer é que para essas pessoas, com menos de 5 anos, que cumpram 30 dias de pré-aviso, não só levam a uma compensação de 30 dias por cada ano, como ainda poderão levar mais dos salários para casa. Porque a partir do momento em que as pessoas não são dispensadas, a disponibilidade entre terem mais um ou mais dois salários é das pessoas, não é da empresa. Quanto a isto, a empresa, ainda assim e dentro deste racional, encontrou forma de dar mais um passo, e que vinca esta intencionalidade: a empresa garante que nenhum dos trabalhadores com menos de 5 anos será dispensado, o que significa que todos os trabalhadores com menos de 5 anos terão a expectativa e estará nas suas mãos receberem a compensação mais dois salários a título de bónus adicional. Se se fizer contas ao contrário, seguindo o racional que foi colocado em cima da mesa do lado dos trabalhadores, a conclusão a que se chega é a de que estas pessoas com menos de 5 anos de antiguidade acabavam por ficar prejudicadas face à proposta que já está em cima da mesa por parte da empresa, porque para os mesmos 45 dias de salário por cada ano é menos do que 30 dias de salário mais 2 salários de bónus. Isto foi efetivamente pensado e a forma como foi desenhada esta proposta tinha o objetivo de dar um conforto maior às pessoas que têm menos antiguidade e que vão receber valores mais baixos pela ordem natural das coisas e foi dado ainda mais um passo nesse sentido, dando a garantia de que nenhuma das pessoas com menos de 5 anos será dispensada. Aqui chegados, não é um cenário desejado por ninguém, mas é uma proposta que na perspetiva da empresa parece justa; financeiramente são condições que estão muito distantes daquelas condições que resultariam da aplicação da lei e portanto a expectativa sincera da empresa é que se consiga chegar a um entendimento com as pessoas relativamente às condições financeiras associadas ao despedimento. Nesse momento, ...questionou se os presentes tinham conhecimento do que se tratavam serviços de outplacement, tendo sido esclarecido que já tinha falado entre si e estava claro. Após, ... questionou se os serviços de outplacement seriam facultados pela empresa, tendo ...esclarecido que seria por uma empresa externa. Referiu ainda ..., quanto à questão do seguro de saúde, não existir a possibilidade de garantir o prolongamento da cobertura para além da duração do contrato de trabalho, sendo as políticas da empresa muito restritas quanto a essa matéria. ... declarou que, independentemente da discussão em curso, não podem estar de acordo com o despedimento. A posição atual da empresa, com os dados económicos, contraria um pouco a necessidade de despedimento. ...disse que seria formalizada a ata da presente reunião, assim como a ata da reunião anterior, que não foi, entretanto, circulada, deixando a proposta de que fossem assinadas por todos através de A assinatura por forma manuscrita prejudica a fidedignidade do documento, pelo que foi salientado a necessidade de todos assinarem as atas digitalmente. Todos os presentes concordaram com a metodologia indicada. Nessa sequência, ...disse estar claro que não há acordo quanto ao despedimento, tendo questionado se existia acordo quanto às condições financeiras associadas à cessação dos contratos ou não, tendo ressaltado que essa era uma questão que em última instância sempre seria analisada por cada trabalhador individualmente, podendo mesmo acontecer que os trabalhadores que integram a comissão representativa tomassem uma posição distinta no presente momento face àquela que iriam adotar num posterior contacto individual. ... disse concordar em parte com a proposta apresentada, mas considera que deveria haver alguma valorização para as pessoas com mais tempo de casa, que dedicaram praticamente a sua vida toda à empresa e provavelmente são as pessoas que vão ter mais dificuldade em encontrar trabalho. Entende que as mesmas vão ser profundamente prejudicadas; com o que ... disse concordar inteiramente. ...acrescentou que o valor que propuseram não se tratava de um valor absurdo, passava pelo contexto de somar essa compensação ao bónus que foi apresentado. Porque há pessoas que vão ter a possibilidade de decidir — opção um ou dois salários de bónus — e outras que não. ...esclareceu que a empresa não teria disponibilidade financeira para subir o valor da compensação aos 45 dias de salário base, como foi contraproposto, mantendo os bónus, por isso pensou-se em como se poderia redistribuir esses bónus e chegou-se à conclusão de que 45 dias de salário base era bastante mais penalizador para as pessoas mais novas. ...disse então considerar que não existia uma grande base negociável, porque a empresa tinha o quadro fechado, com um valor base para finalizar o acordo. ...esclareceu que a compensação de 30 dias de salário base por cada ano de antiguidade corresponde a mais do dobro daquilo que o legislador prevê que se pague e esse primeiro passo foi logo dado, sem que fosse intenção da empresa entrar num processo de regateio. Tentou encontrar-se um elemento de equilíbrio razoável que não prejudicasse os mais velhos

na empresa e que favorecesse os mais novos. A decisão relativamente aos trabalhadores com menos de 5 anos, e o facto de estar nas mãos desses trabalhadores a decisão quanto ao bónus a receber, é um aspeto relevante, porque a empresa disse na presente reunião que decidiria oportunamente os trabalhadores iria dispensar e posteriormente garantiu que os trabalhadores com menos de 5 anos não iriam ser dispensados, tendo esse potencial de ganho acrescido dos dois salários. No fundo, isto é uma negociação e tentou-se ir o mais próximo possível, que foi possível à empresa, e sem prejuízo da justiça dos argumentos apresentados do lado dos trabalhadores e da sua razoabilidade, do lado da empresa também se entende que, desde o primeiro momento, se assumiu um comportamento e um posicionamento justo e transparente, tendo-se tentado sempre ir mais longe, até chegar ao limite máximo.

... disse então que reconhecem que a proposta final da empresa é mais favorável em termos comparativos com a lei, remetendo para os trabalhadores envolvidos no presente processo de despedimento coletivo no plano individual a sua aceitação ou não relativamente à proposta financeira apresentada pela empresa.

... disse nada ter a dizer quanto ao conteúdo da negociação, tendo sido cumpridos os mínimos legais.

... explicou que na semana seguinte, em princípio na 5ª e 6ª feiras, as pessoas seriam individualmente contactadas, sendo que cada uma delas teria acesso à sua informação em específico, aos valores, sendo os trabalhadores informados se serão ou não dispensados — sendo que os que têm menos de 5 anos já sabem no presente momento que não vão ser dispensados — e vão ser feitas as contas até porque a própria decisão de despedimento já vai ter que identificar o valor da compensação, o valor dos créditos laborais simulados de uma forma estimada. No caso de as pessoas aceitarem, e para as pessoas que aceitarem, será produzido um documento que será apresentado a cada um, que é um documento de quitação

em que se diz que a pessoa se compromete a não impugnar o despedimento mediante o pagamento daquela compensação. No fundo é um documento que garante, entre outras, à empresa que vai efetuar o pagamento da compensação majorada e, em contrapartida disso, o trabalhador não irá impugnar o despedimento. Um trabalhador que aceite as condições financeiras do acordo vai ter na decisão de despedimento um montante de compensação distinto daquele que terá um trabalhador que não aceite, que terá o montante da compensação calculado nos termos legais. A decisão final será, em princípio, entregue na semana seguinte.

Mais disse que, apesar de se encerrar uma fase formal do presente procedimento, o canal de contacto continuará evidentemente aberto e a empresa continuará disponível para o esclarecimento de qualquer questão.

... questionou ainda se as pessoas que não forem dispensadas no período de aviso prévio e que já tiverem férias marcadas dentro desse período, podem gozar as férias sem prejuízo da possibilidade de lhes ser atribuído um bónus adicional de dois salários.

... e ... esclareceram que as férias que estão agendadas, estão agendadas. As férias já marcadas foram já consideradas pela empresa na avaliação de quantidade de recursos durante o período. Nesse sentido, o gozo de tais férias não afetará a atribuição de um bónus adicional de dois salários, mediante o cumprimento das condições associadas.

Após, ... disse que aquando da cessação do contrato de trabalho a empresa entregará o impresso 5044, que é o dá acesso ao subsídio de desemprego. Advertiu que a interpretação varia consoante o centro distrital de segurança social onde o trabalhador se dirija. Ou seja, os trabalhadores dispõem de 90 dias/3 meses para apresentar o documento do desemprego, sendo que há centros distritais que entendem que se o documento não for entregue imediatamente, não se recebe o tempo anterior à data do pedido, pelo que o período de concessão anda para a frente (como acontece em Setúbal), sendo que há outros que entendem que os pagamentos a efetuar retroagem à data de produção de efeitos, i.e., aquando da atribuição do subsídio de desemprego são feitos os pagamentos considerando a data de despedimento e não a da apresentação do pedido junto da Segurança Social. Nessa sequência, sugeriu então aos trabalhadores que apresentassem esse documento no dia seguinte à cessação do respetivo contrato de trabalho — que pode ser feito online —, porque é a data do registo do pedido que vale para esses efeitos.

... recordou ainda que existe uma pessoa com uma situação especial, que está no gozo de direitos parentais. Quanto a essa pessoa, o processo para uma vez terminada a fase de informações e negociação, sendo remetido o processo à CITE para que se pronuncie e, quanto a essa pessoa, a decisão de despedimento não será proferida enquanto a CITE não se pronunciar. Assim, nada muda, quanto a essa pessoa, até que a CITE se pronuncie.

... questionou se havia algo a apontar à primeira ata, tendo sido dito que não, pelo que a mesma ficou fechada. Será assinada posteriormente por via telemática, assim como as demais.

Após, ... facultou o seu endereço de email para efeitos de circulação das atas para assinatura, que é o seguinte: ...

Foi, assim, encerrada a presente reunião e, bem assim, a fase de informações e negociação.”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de

participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

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

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

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² 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.

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

2.5. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: “que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.

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

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

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe *licença parental*, determina que: “Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”.

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

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

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

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

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

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

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

2.10. De acordo com o previsto no artigo do Artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento

coletivo:

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

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

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

2.11. Em conformidade com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

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

2.12. Relativamente a Informações e negociação em caso de despedimento coletivo epígrafe do artigo 361.º:

“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...). ”.

2.13. A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:

“(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º

1.
(...) ”.

2.14. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 383.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo é ilícito se o empregador não tiver feito a comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361º; não tiver observado o prazo para decidir o despedimento e não tiver posto à disposição do trabalhador/a despedido/a, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida e os créditos em virtude da cessação do contrato de trabalho

2.15. 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.

2.16. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e trabalhador no gozo de licença parental, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

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

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

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

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

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

“ (...) ... 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.

2.18. 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 coletivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

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

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

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

III – Análise

3.1. O despedimento coletivo corresponde, a um despedimento com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.

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

3.2. No caso em análise, a entidade empregadora dedica a sua atividade à *produção de palhinhas em plástico*.

3.3. Contudo, em face da adoção de nova legislação, quer no plano nacional, quer no plano europeu, incluindo em matéria de proibição de produtos de plástico de utilização única, a entidade empregadora teve de adaptar a sua operação para produzir palhinhas de papel e, atualmente, dedica-se ao fabrico e produção de palhinhas em papel para bebidas e em outros tipos de materiais, nomeadamente também o plástico.

3.4. A entidade empregadora efetuou algumas alterações tecnológicas no seu processo produtivo em 2022 e em 2023 o trabalho de desenvolvimento experimental do processo de produção culminou no desenvolvimento do novo kit de moldagem de palhinhas e foram efetuadas em 2023 novas adaptações no processo de formação dos tubos e de corte das unidades de palha. A implementação deste novo processo de produção teve como objetivo a obtenção de eficiências no processo de produção

3.5. O novo processo produtivo foi desenvolvido com o objetivo de aumentar a durabilidade e a qualidade do produto e, por outro, reduzir o custo do produto, para fazer face aos desafios contínuos de competitividade que as operações enfrentam. Atualmente, a base instalada está centrada exclusivamente nas 3 linhas de produção de palha de papel, com o novo processo produtivo.

3.6. No início de 2024, a entidade empregadora produzia 7 dias por semana, 24 horas por dia, com os seus trabalhadores a prestar trabalho em regime de turnos rotativos, de forma a maximizar a sua capacidade produtiva. A partir de abril de 2024, uma vez que as vendas reais e as projeções revistas não estavam de acordo com as expectativas anteriores para o ano em curso, foi decidido voltar ao programa de produção de 5 dias por semana, 24 horas por dia.

3.7. O novo processo produtivo contemplará ainda a automatização dos sistemas de inspeção de qualidade em linha com maior fiabilidade, reduzindo efetivamente as exigências aos operadores e conseqüentemente o número de operadores necessários por linha de produção; a conversão de papel com melhores propriedades, contribuindo para as melhores características da nova versão e potenciais desenvolvimentos futuros.

3.8. A mudança da produção de palhinhas de plástico para palhinhas de papel exigiu atividades significativas de Investigação e Desenvolvimento (I&D) por parte do ...e investimentos nas operações da fábrica, em que a primeira linha de palhinhas de papel foi instalada em 2019 e, posteriormente, foram feitos investimentos subsequentes na fábrica para apoiar a produção de diferentes versões de palhinhas de papel.

3.9. Alega a entidade empregadora que após a mudança para a palhinha de papel, desde 2021, que se registou um decréscimo nos volumes entregues pela fábrica, com um declínio anual dos volumes de menos 25% por ano, de 2020 a 2023, colocando as operações numa situação em que existe uma *sobre capacidade significativa*.

3.10. E apesar da diminuição dos volumes, da sobre capacidade da fábrica e dos baixos resultados das vendas, os resultados financeiros estatutários e os resultados do grupo da ... registam resultados positivos antes de juros e impostos por causa do modelo de funcionamento centralizado ao abrigo do qual o ...opera, uma vez que funciona como um fabricante de contrato de risco limitado para a ..., que é a empresa central do grupo e é a ... assegura efetivamente que, independentemente do desempenho comercial e financeiro da entidade empregadora, a entidade legal no final do ano apresenta sempre um lucro em condições normais de mercado que se situa dentro do intervalo dos fabricantes contratuais comparáveis. Sem o lucro garantido / apoio financeiro da ..., a empregadora teria registado um EBIT negativo entre 2019 e 2023. Consequentemente, sem os ajustamentos/contribuições efetuados pela ..., a empregadora não gera resultados positivos.

3.11. A atividade da entidade empregadora é caracterizada por um número crescente de entidades concorrentes, onde as atividades de produção realizadas têm sido deficitárias, uma vez que se registou uma perda de competitividade dos produtos fabricados pela empregadora. A perda de competitividade é demonstrada pela dificuldade de entrada no mercado, pela perda de volumes e pela conseqüente necessidade de ajustar os preços para se manterem competitivos face a outros fornecedores.

3.12. As operações sofrem elevados custos de produção, face à capacidade não utilizada e, à baixa produtividade da tecnologia, sendo necessário, no entender a entidade empregadora, proceder à sua reestruturação, com o objetivo de melhorar a produtividade, permitindo manter resultados financeiros sustentáveis e, assim, aumentar a competitividade das palhinhas de papel e assegurar a viabilidade das suas operações.

3.13. Compulsada a comunicação remetida à Comissão de Trabalhadores da qual constam os anexos referentes aos motivos invocados para o despedimento coletivo, os quadros de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas pelo despedimento, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e o método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, bem como do teor das atas juntas ao processo, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento constam dos documentos supra referidos e as razões invocadas consubstanciam uma realidade que pode justificar uma intenção de despedimento coletivo quer pela redução da atividade da empresa, quer pela diminuição da sua atividade comercial, quer ainda, pelo desequilíbrio económico-financeiro existente na empresa.

3.14. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, afigura-se-nos que não se encontra suficientemente demonstrada a aplicação dos critérios aos/às trabalhadores/as especialmente protegidos/as e integrados/as no presente processo de despedimento coletivo.

Ou seja,

3.15. Indica a entidade empregadora que atualmente existem, vinte e oito operadores, sendo que em resultado das alterações ao modelo operativo há a necessidade de eliminação de quinze destes postos de trabalho e é intenção da entidade empregadora que nas equipas de turno existam dois operadores (Operador Especialista, Operador Perito ou Operador) por linha de processo, restando mais um Operador como backup do grupo de turno.

3.16. Trata-se de vinte e oito postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, cujos critérios para eliminação dos postos de trabalho serão:

- Avaliação de desempenho – serão selecionados os/as trabalhadores/as com a pior avaliação de desempenho - numa ponderação que refletiu as avaliações realizadas ao longo dos últimos três anos, tendo sido apurada uma média aritmética das avaliações de desempenho, considerando, por um lado, os objetivos individuais (01) e, por outro, elementos de liderança (EL), numa escala de 1 a 5 (no que respeita aos trabalhadores que não foram sujeitos a avaliação de desempenho no período de referência foi considerada uma média de 3).

- Absentismo - nos casos de equivalência e perante a necessidade de afetar mais postos de trabalho, o segundo critério de seleção a considerar foi o absentismo, neste caso foram considerados para esta análise os anos de 2023 e 2024, pontuando com o valor de 1 que indica o registo de mais de 3 faltas injustificadas por ano, atribuindo o valor de 3 aos trabalhadores que registaram menos de 3 ausências injustificadas por ano, e pontuando com 5 os trabalhadores que registem uma contribuição exemplar em assiduidade e disponibilidade, e, finalmente;

- Antiguidade - aplicando o critério da antiguidade na seleção dos profissionais que se posicionaram em igualdade de circunstâncias após aplicação dos dois critérios anteriormente enunciados, havendo assim a necessidade de desempate. Neste contexto, o posto de trabalho selecionado corresponderá ao do profissional com menor antiguidade na

3.17. Ora, é precisamente nos critérios “avaliação de desempenho” e “absentismo”, que surgem dúvidas, porquanto, da documentação junta, não é possível aferir se foram, ou não, tidas em conta as ausências relacionadas com o gozo de direitos ligados à parentalidade.

3.18. Na realidade, não fica demonstrada a correta aplicação dos referidos critérios, nem isso nos é permitido aferir, uma vez que dos documentos constantes no processo, não constam os elementos necessários de forma a confrontar o absentismo da trabalhadora especialmente protegida, com os/as demais trabalhadores/as comparáveis.

3.19. Com efeito, apesar de a fundamentação utilizada ser objetiva e clara e se afigurar que a escolha dos critérios aplicados foi efetuada de forma transversal a todos/as os/as trabalhadores/as, a verdade é que dos elementos constantes do processo, não nos é possível confirmar a sua correta aplicação.

3.20. Ora, muito embora o Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, não estabeleça de forma obrigatória

quais os critérios a utilizar, ao contrário do que acontece com o regime da extinção de posto de trabalho, tal não significa que a escolha dos trabalhadores/as a despedir possa ser arbitrária. Aliás, a este propósito, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

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

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

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

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) 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 indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

3.21. Como tal, a comunicação prevista no artigo 360º do Código do Trabalho, através da qual o empregador comunica a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo a decisão do seu despedimento individual, deve conter a menção expressa do motivo da cessação do respetivo contrato, o que deve entender-se como constituindo uma referência quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto da trabalhadora visada, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse esta trabalhadora a incluída no despedimento coletivo e não qualquer outro/a trabalhador/a.

3.22. Ora, face ao descrito, nestes termos e salvo melhor e douta opinião, não se afigura claro e inequívoco os motivos invocados para o despedimento, nem a escolha nem o resultado da aplicação dos critérios de seleção utilizados pela empresa que justificam a inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora especialmente protegida, sob pena de tal

despedimento, a concretizar-se, indiciar a prática de discriminação em função do exercício dos direitos decorrentes da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera opor-se à inclusão da trabalhadora lactante e especialmente protegida ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE DEZEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)