**PARECER N.º 391/CITE /2017**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Processo n.º 1048/DXXX-C/2017.

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 05 de julho de 2017, a CITE recebeu da ...S.A., cópia do processo de despedimento coletivo de 36 trabalhadores/as, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, abrangendo três trabalhadoras especialmente protegidas Sra.s D.ªs ... e ... detentoras da categoria profissional de ..., e ..., ..., promovido pela referida entidade.

**1.1.1.** Na carta enviada à CITE diz a entidade empregadora:

*"(...) Procedimento de despedimento coletivo — comunicação realizada ao abrigo do artigo 63.°, n.°s 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho*

*Exmos. Senhores,*

*Vimos, pela presente, informar V. Exas. que a ...S.A. (doravante "..." ou "empresa") iniciou, por comunicação de 26 e abril de um procedimento de despedimento coletivo que abrange 36 trabalhadores seus e solicitar parecer conforme artigo 63.°, n.º 1 do Código do Trabalho (CT).*

*Em anexo a esta carta, remetemos cópia do processo de despedimento coletivo.*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*No presente procedimento de despedimento coletivo, encontram-se incluídas 3 (três) trabalhadoras que se enquadram na hipótese da norma constante do artigo 63.°, n.º 1 do Código do Trabalho. São elas:*

*1. ...*

*2. ...;*

*3. ...*

*Conforme consta da documentação anexa, ainda não foi proferida qualquer decisão de despedimento coletivo, estando, no entanto, finalizada a fase de informações e negociação.*

*A fase de informações e negociação contou com a presença de um representante da DGERT Lisboa (Senhora Dra. ...) atento o facto de ter sido eleita comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo.*

*O fundamento do procedimento de despedimento coletivo é comum a todas estas trabalhadoras. A empresa tem a intenção de encerrar a atividade produtiva e logística em ... a curto prazo, de onde decorreu a necessidade imperiosa de iniciar o procedimento de despedimento coletivo. Além disso, a ... era e é infelizmente uma empresa deficitária, tendo vindo a apresentar elevados prejuízos ano após ano.*

*Face a este cenário, a empresa, após ter reduzido o quadro de pessoal ao longo dos últimos anos e de ter analisado outras medidas alternativas, concluiu que a decisão de gestão mais razoável passava por encerrar, no curto prazo, a atividade produtiva e logística em ..., de onde decorre o encerramento de grande parte dos departamentos da ....*

*De resto, damos aqui por reproduzido, todo o procedimento que consta em anexo a esta carta.*

*As trabalhadoras ... e ... integram a direção de operações da .... Ora, este departamento vai ser encerrado, de onde decorre a cessação do contrato de trabalho de todos os seus colaboradores, por causa ou no âmbito desta decisão. As trabalhadoras em questão não vão ser*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*substituídas, pelo que não se verifica qualquer fator de discriminação pelo seu atual estado.*

*Quanto à trabalhadora ..., a mesma integra a direção comercial. A direção comercial é urna área de suporte, que também será afetada pelo procedimento de despedimento coletivo.*

*Conforme referido no Anexo 1 da comunicação a que se refere o artigo 360.°, n.º 2 do Código do Trabalho, a empresa necessita de reduzir o número de colaboradores afetos à direção comercial, prevendo, por isso, ter margem para apenas ficar com o responsável pela direção e por uma técnica comercial e de marketing.*

*Ora bem, a direção comercial é atualmente composta por 4 trabalhadores: um chefe de departamento, ...; uma técnica de vendas, ...; uma técnica comercial e de marketing, ...; uma assistente administrativa de apoio ao cliente, ....*

*Relativamente à assistente administrativa de apoio ao cliente, ..., a verdade é que o seu posto de trabalho será extinto da estrutura da empresa. Devemos salientar que o posto de trabalho de assistente administrativa nada tem que ver com o posto de técnico de vendas ou de técnica comercial e de marketing, razão pela qual o critério de seleção da trabalhadora ... foi o esvaziamento de funções resultante do presente procedimento de despedimento coletivo. As tarefas a cargo da trabalhadora ... desaparecerão da estrutura portuguesa do grupo. Uma assistente administrativa de apoio ao cliente tem por missão levar a cabo um atendimento telefónico de excelência aos clientes da ..., dedicando-se a tarefas neste entorno, entre elas, a receber os pedidos de clientes, respetiva introdução no sistema informático, gerindo a expedição e entrega.*

*Também é certo que a trabalhadora ... tem cumulado as suas funções, durante a ausência da colaboradora ... por motivo de maternidade, com parte das de assistente administrativa de apoio ao cliente. Contudo, tratou-se de uma situação transitória, apenas motivada pela*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*maternidade da colaboradora .... Ao invés, a trabalhadora ... não exerce funções de técnica de vendas nem de técnica comercial e de marketing. Não houve também aqui, como se vê, qualquer fator de discriminação desta colaboradora.*

*Além disso, nada foi pelas mesmas dito ou criticado a este nível na fase de informações e negociação. Muito pelo contrário, no termo da fase de informações e negociação, as mesmas decidiram assinar uma declaração em que aceitavam a justificação do despedimento coletivo e as consequências daí advenientes. Essas mesmas comunicações encontram-se também anexas a esta comunicação. Perante este enquadramento, solicitamos o vosso parecer no sentido favorável ao despedimento destas três colaboradoras.*

*Ficamos disponíveis para qualquer esclarecimento.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)"*

**1.2.** *Da* análise do processo verifica-se que foram notificadas/os as/os 36 trabalhadores/as, incluídas as 3 trabalhadoras especialmente protegidas, por carta *"entregue em mão"*, no dia 26.04.2017, conforme se reproduz:

*" (...) Comunicação de intenção de promoção de despedimento coletivo*

*Exma. Senhora:*

*Vimos, pela presente, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 360.° do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. que esta empresa tem a intenção de proceder a um despedimento coletivo, com a consequente cessação de contratos de trabalho, sendo que V. Exa. é uma das pessoas abrangidas no referido procedimento.*

*Uma vez que não existe na empresa uma comissão de trabalhadores, comissão intersindical, ou comissão sindical, os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento, como é o caso de V. Exa., podem, nos*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*termos legais, no prazo de cinco dias úteis contados da receção da presente comunicação designar uma comissão representativa.*

*A eleição dessa comissão representativa, a existir, deverá anexar declaração de aceitação de todos os trabalhadores, e preferencialmente ser comunicada por e-mail para o endereço de correio eletrónico de ..., Diretora de Recursos Humanos do Grupo ... . A empresa compromete-se a acusar a receção desse mesmo e-mail, logo que recebido. Caso não seja possível o envio por e-mail, deverão entregar esta mesma comunicação junto da Responsável de Recursos Humanos da empresa, ....*

*Para este efeito, informa-se que os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento, entre os quais V. Exa., são os seguintes:*

*(...)*

*Uma vez que o número de trabalhadores abrangidos é superior a cinco pessoas, a referida comissão representativa dos trabalhadores pode ter um máximo de cinco elementos, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 360.° do Código do Trabalho.*

*Logo que a ... seja notificada (dentro do prazo legal) da constituição da comissão representativa dos trabalhadores, a empresa enviará para a mesma' uma comunicação com os seguintes elementos:*

*• Anexo 1 — Descrição dos Motivos invocados para o Despedimento Coletivo (alínea a) do n.º 2 do artigo 360.° do Código do Trabalho);*

*• Anexo II — Quadro de Pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa (alínea b) do n.º 2 do artigo 360.° do Código do Trabalho);*

*•Anexo III — Indicação dos Critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (alínea c) do n.º 2 do artigo 360.° do Código do Trabalho);*

*• Anexo IV — Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (alínea d) do n.º 2 do artigo 360.° do Código do Trabalho);*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*•Anexo V — Indicação do Período de Tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (alínea e) do n.º 2 do artigo 360.° do Código do Trabalho);*

*• Anexo VI — Indicação do Método de Cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.° do Código do Trabalho (alínea 1) do n.º 2 do artigo 360.° do Código do Trabalho).*

*Na mesma data, a ... enviará também aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva, cópia da mesma documentação, em homenagem ao disposto no n.º 5 do artigo 360.° do Código do Trabalho.*

*Nessa comunicação, e tendo sido eleita comissão representativa dos trabalhadores, designar-se-á data para realização da reunião a manter no âmbito da fase de informações e negociação.*

*Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento ou informação adicional considerada necessária.*

*1 No caso de não ser constituída comissão representativa, a comunicação dos elementos previstos no n.º 2 do artigo 360.° do Código do Trabalho será enviada a cada um dos trabalhadores envolvidos.*

*(...) ".*

**1.3.** O despedimento tem os seguintes motivos:

*"(...)* ***ANEXO 1***

***Motivos do Despedimento Coletivo***

***(Artigo 360.°, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho)***

***Introdução***

*A empresa ... integra o reconhecido e conceituado grupo empresarial ..., o qual iniciou a sua atividade no setor do ... em 17 de junho de 1758, no pequeno povoado de ... (...), localizado na ....*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*No âmbito de uma política de expansão, o grupo ... decidiu criar uma filial em território português. Nessa medida, surge no ano de 1995, na cidade de ..., a ..., na forma de sociedade por quotas, contando, na altura, com três colaboradores e dedicando-se apenas à comercialização dos produtos transformados pelo grupo.*

*Entretanto, consolidando a sua posição no mercado, a ... foi estabelecendo parcerias estratégicas e passou a apostar igualmente na produção local de produtos de ....*

*No ano de 1999, na sequência de uma aliança estratégica estabelecida com a empresa ..., a ... mudou-se para as instalações daquela, no ..., local onde desde então vem desenvolvendo a sua atividade.*

*No ano de 2000, a ... passou a assumir a natureza de sociedade anónima, e adquiriu, entre o mais, as instalações, maquinaria, recursos humanos e carteira de clientes da ....*

*Com esta operação societária e com a reestruturação daí adveniente, a ... sedimentou a sua implementação no mercado nacional e passou a apostar em projetos externos à sua normal gestão.*

*No âmbito de um dos projetos de expansão, a ... foi entretanto contactada no último trimestre de 2008 pela empresa ... no sentido de integrar o seu projeto português de produção, transformação, comercialização e distribuição de ... no mercado ibérico.*

*Em face do referido projeto, a ... adquiriu 35% das ações da ... e alterou a sua designação societária para ... ... (vulgo ".....").*

*Com esta operação, a ... procedeu a uma reestruturação profunda a nível dos departamentos administrativo e comercial, passando a ter um especial enfoque na produção e logística, e transferindo a sua carteira de clientes para a nova empresa supra referida.*

*Entretanto, já no ano de 2010 o grupo ... tomou a decisão estratégica de voltar a apostar na autonomia da ..., pelo que procedeu à reativação da sua estrutura comercial, administrativa e financeira, independente, por isso, da empresa .....*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*Assim, a partir de janeiro do ano de 2011, a ... regressou ao mercado nacional de forma autónoma e independente e apostou no seu desenvolvimento e sedimentação, tentando assim contrariar a crise económico-financeira global que se vinha então sentindo.*

*Por outro lado, em virtude da referida autonomização, a ... teve de iniciar a reconquista do mercado português e contar com um parque de máquinas que não se revelava, de forma alguma, autossuficiente para a gama de produtos que o mercado procurava, pelo que passou a recorrer à compra de mercadorias a preços que não se revelavam competitivos perante uma concorrência bem sedimentada.*

*Em face das dificuldades sentidas com o mencionado regresso ao mercado português, a ... projetou uma nova meta, focando-se na melhoria da rentabilidade através da implementação da estratégia de polos produtivos, do projeto de desenvolvimento de uma empresa subsidiária em Angola, da angariação de clientes de grande volume, da reestruturação do seu quadro de pessoal e da redução dos gastos de estrutura.*

*Durante o ano de 2013, a ..., no seio das dificuldades de implementação no mercado nacional, agravada pela crise económico-financeira então sentida, deparou-se com um forte e constante decréscimo de procura dos produtos acabados, originando um desequilíbrio interno a nível dos custos e proveitos, o que determinou, inevitavelmente, uma profunda reestruturação a nível produtivo e organizativo, a qual passou pela eliminação de um dos turnos existentes e pela eliminação de alguns postos de trabalho, através de um procedimento de despedimento coletivo, que abrangeu 15 pessoas.*

*Nos anos de 2014 e 2015, o quadro de pessoal da empresa teve de continuar a ser reduzido, pelas diversas formas de cessação de contratos de trabalho, entre elas o acordo de revogação do contrato de trabalho e o despedimento coletivo.*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*Com efeito, em novembro de 2015, a ... teve de iniciar um segundo procedimento de despedimento coletivo que abrangeu 7 pessoas. Esse procedimento veio a terminar no início do ano de 2016.*

*O ano de 2016 era assim crucial para o futuro da ..., sendo que se esperava que o mesmo pudesse constituir um ponto de viragem para o efeito.*

*Infelizmente, estas perspetivas não se cumpriram.*

*É perante o cenário económico-financeiro que adiante se descreverá que a empresa prevê encerrar a curto prazo a sua atividade produtiva e de apoio em ..., o que motiva a instauração do presente procedimento de despedimento coletivo.*

*Este procedimento de despedimento coletivo baseia-se, assim, numa tríplice fundamentação: encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes; redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado; redução do número de trabalhadores determinada por motivos estruturais.*

***2. Motivos Estruturais***

*O ano de 2016 continuou a apresentar um forte desequilíbrio económico-financeiro da empresa.*

*O resultado operacional da ... continuou em patamar negativo, aproximando-se dos €1,1 Milhões negativos.*

*Note-se que, em 2016, foram efetuadas correções aos resultados transitados que afetaram o ano 2015 em €1,7 Milhões negativos, razão pela qual o resultado foi corrigido de €2,376 Milhões negativos para €4420 Milhões negativos.*

*O próximo quadro espelha esta mesma realidade que já se verifica há alguns anos.*

*quadro*

*(...)*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*O resultado operacional acaba por se manifestar no resultado liquido do exercício, o qual também é manifestamente negativo .*

*quadro*

*(...)*

*Em 2015, também foram corrigidos os Impostos diferidos em cerca de €1,040 com que em conjunto com as imparidades atrás referidas, o Resultado Líquido €2,4 14 Milhões negativos para cerca de €5,198 Milhões negativos.*

*Assim, o resultado líquido do exercício continua a sua trajetória negativa com todas as consequências daí advenientes. A empresa não é rentável, sendo que ano após ano apenas tem gerado prejuízo para a sua acionista.*

*A empresa, pelo menos desde 2013, só tem gerado prejuízo, sendo completamente insustentável continuar com a situação atual.*

*Se se notar nos prejuízos acumulados de 2013 a 2016 (ambos inclusive), rapidamente se chega a um valor próximo dos €7,89? Milhões.*

*De acordo com as análises feitas pela ..., a empresa apenas conseguiria entrar numa situação de "break-even"3 acaso conseguisse que a venda de toneladas de Produto Acabado e Mercadorias igualasse as 9.000. Pelo menos, desde meados de 2011, que a ... não atinge esse número, sendo que no ano transato se ficou nas 5.265 toneladas.*

*(...)*

*Infelizmente, as medidas tomadas ao longo dos últimos anos não foram suficientes para que a ... pudesse inverter a trajetória negativa que se verificava. O mesmo é dizer que os paliativos que foram sendo administrados, não tiveram o efeito desejado, o que agora motiva o drástico anúncio do presente procedimento de despedimento coletivo.*

***3. Motivos de Mercado***



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*Há também importantes motivos de mercado que concorrem para a intenção que agora se anuncia.*

***3.1 Âmbito da atividade da ...***

*A ... não produz ..., ou seja, não produz a matéria-prima que transforma. Não tem o que se apelida de produção integrada. Apenas transforma o ... em produto final. Os produtos que a ... transforma nas suas instalações são designados por "Produto Acabado".*

*Abrindo o parêntesis, importa, neste contexto, fazer uma distinção entre o que é "Produto Acabado", "Mercadorias" e "Desperdícios e Refugos".*

*As "Mercadorias" traduzem-se nos produtos que a ... não transforma internamente, antes adquirindo-os diretamente ao Grupo ... ou a outras empresas portuguesas externas ao Grupo para ulterior revenda aos seus clientes finais. Enquadram-se nesta categoria os seguintes subprodutos: , ..., rolos industriais e alguns formatos de ... que não são fabricados na ....*

*Já o "Produto Acabado" resulta da transformação direta da matéria-prima que a ... compra, processo este de transformação (...) que é desenvolvido integralmente pela ... ao longo de toda a sua linha produtiva. Nesta tipologia enquadram-se, entre o mais, os ..., toalhas de mão e, desde finais de 2013, igualmente as ....*

*Por fim, existem os "Desperdícios e Refugos", os quais representam, tal como o próprio nome indica, os materiais excedentes resultantes da produção do Produto Acabado, e que entretanto podem ser vendidos a clientes da ..., a título de matéria-prima. Este tipo de produtos apresenta naturalmente uma expressão muito pouco significativa nas vendas.*

*Fechado o parêntesis, do ponto de vista competitivo, a ... perde em relação à concorrência (..., etc.) justamente pelo facto de não produzir a matéria-prima que é transformada, ficando, por isso, obrigada a comprá-la maioritariamente a outras empresas portuguesas, ou acessoriamente ao Grupo ....*

*Este aspeto leva a que a primeira conclusão que se pode retirar é que, tendo a empresa que comprar a matéria-prima aos seus competidores,*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*parte logo com uma desvantagem competitiva ao nível do custo do produto, o que naturalmente acaba por ser um fator penalizador do ponto de vista da sua clientela.*

*No que toca ao produto acabado, a diferença entre a produção própria da matéria-prima e a compra externa da mesma tem um impacto estimado de entre € 80 e € 160 por tonelada de .... Tendo em conta que o preço médio de venda da tonelada de ... pela ... nos últimos 4 anos foi de € 1.569,00, facilmente se constata que o facto de ter de adquirir a matéria-prima externamente tem um impacto negativo de 5% a 10% na rentabilidade das vendas (causado pelo acréscimo que suporta para adquirir matéria-prima ao invés de a produzir).*

*Tal como acima referido, este cenário tem repercussões ao nível da competitividade da ... no mercado, na medida em que se encontra em clara posição de desvantagem face aos seus concorrentes diretos portugueses que, dependendo da tecnologia utlizada na produção própria de ..., obtêm a referida vantagem de €80 a € 160 em cada tonelada de ....*

*No entanto, ainda neste âmbito, não é esta a única dificuldade que a ... encontra no mercado português.*

*Nos últimos anos, ainda quanto ao produto acabado, a ... optou por adquirir matéria-prima em ... a empresas concorrentes em vez de o fazer a empresas do grupo sedeadas em .... Com efeito, o custo de transporte de ... transportado desde ... ascende a cerca de € 62 por tonelada. Quando as empresas portuguesas não dispunham de stock de ... para vender à ..., a ... teve naturalmente de suportar o custo adicional de transporte desde ... e adquirir o ... às empresas do grupo.*

*No mercado de ..., onde a ... se posiciona, é transacionado o ... próprio para ... , ... e ..., entre outras utilizações, nomeadamente no segmento profissional.*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*Os casos do ... e de ... são outros produtos onde a ... se deparou com significativas desvantagens comerciais, na medida em que não dispõe de máquinas para produzir estes produtos em ....*

*Estes dois produtos são produtos-chave dentro da gama ..., nomeadamente perante o mercado de grande consumo (pois o ... e de ... são essenciais em qualquer superfície comercial). No que se refere ao mercado profissional, o ... de ... perde relevância enquanto que o ... se mantém como um produto essencial (como, por exemplo, na hotelaria).*

*Para poder manter o fornecimento deste tipo de produtos ao mercado de português, e após a saída do projeto empresarial ....., a ... foi recorrendo a empresas espanholas do seu grupo empresarial para adquirir estes produtos.*

*Contudo, e também neste segmento, os custos de transporte prejudicaram de forma decisiva a rentabilidade e competitividade dos produtos da ... perante o mercado.*

*No caso do ..., o custo de transporte por tonelada ascendia a € 180, sendo o preço médio de venda da tonelada de € 1 .680, o que causou um prejuízo na rentabilidade da sua venda de cerca de 10,7%.*

*No caso do ... de ..., o custo de transporte por tonelada ascendia a € 232, sendo o preço médio de venda da tonelada de € 2.003, o que causou um prejuízo na rentabilidade da sua venda de cerca de 11,6%.*

*É importante salientar que as empresas portuguesas concorrentes (..., etc.), com produção própria destes produtos-chave, não suportam este custo acrescido de transporte, o que lhes permite maior poupança, rentabilidade e a colocação de produtos a preços mais competitivos no mercado português.*

*Neste tipo de produtos, o custo do transporte é determinante pois, devido ao seu formato (rolos pequenos de ... vazios no seu miolo), cada palete transportada integra menor peso de produto, o que significa que o valor económico da mercadoria transportada é menor e, por conseguinte, o impacto do custo de transporte maior na rentabilidade.*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*No caso do ... , cada palete tem um peso médio de 143kg. No caso do ... de ..., cada palete tem um peso médio de 93kg. A média global de peso das paletes, considerando todos os produtos na ..., é de 182kg.*

*Devido aos factos supra detalhados, a venda de ... pela ... passou de 907 toneladas em 2013 para 406 toneladas em 2016, a que corresponde um decréscimo nas vendas de*

*55%.*

*No caso do ... de ..., a venda pela ... passou de 114 toneladas em 2013 para 39 toneladas em 2016, a que corresponde um decréscimo nas vendas de 66%.*

*Finalmente, é importante referir que foi avaliada pela ... a possibilidade de instalar em ... máquinas que permitissem a produção de ... e de .... Contudo, esta possibilidade foi sempre sendo descartada devido ao seu elevado custo económico (a instalação de uma linha produtiva destes produtos ascende a vários milhões de Euros) e, por outro lado, a ... nunca encontrou no mercado português a garantia de colocação de um volume de produção elevado destes produtos, pois que as empresas nacionais cobriam já na quase totalidade o segmento deste tipo de produtos com presenças no mercado de vários anos e diversas linhas desta gama de produtos.*

*( Dados de 2015-2016).*

### *3.2 O impacto da localização geográfica da ...*

*Conjugando tudo o que acima se deixou explanado com a análise da localização geográfica e da produção e clientela da ..., rapidamente se compreende que o seu posicionamento em ... se tem revelado um fator penalizador para a sua competitividade.*

*Com efeito, o mercado que absorve a grande maioria da produção da ... é .... Os dois próximos gráficos espelham bem esta situação. (dados de 2016).*

*quadro*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*(…)*

*Assim, da produção total da …, apenas 822 toneladas se destinam ao mercado nacional enquanto que 3.081 toneladas têm como destino o mercado espanhol.*

*De resto, é possível fazer idêntico raciocínio relativamente às vendas. em que representa cerca de 75% da produção da ….*

*(…)*

*Assim, cerca de 78% da produção da … em toneladas e 75% da produção da … em Euros tem que se submeter a um sistema de logística e transporte, pois que os clientes estão maioritariamente em ….*

*Mas as variáveis localização geográfica, vendas, produção e clientela têm também que ser analisadas da perspetiva da origem dos produtos faturados pela … em …. Com efeito, referimos acima que a … pode vender produto acabado, mercadorias, desperdícios e refugos.*

*Ora, 60% dos produtos faturados pela … em … tem a sua origem em …, ao passo que apenas 40% dos mesmos tem origem nacional.*

*(…)*

*Deste gráfico se retira que a grande maioria da faturação da … provém de produtos importados pela empresa e revendidos em ….*

*Do ponto de vista estratégico e de gestão, o desequilíbrio da origem dos produtos vendidos em … pela …, com preponderância para produtos produzidos externamente, faz com que a presença de uma unidade produtiva em … tenha cada vez menos relevância.*

***3.3 O mercado de … em …***

*Como dissemos, o … …, mercado onde a … se posiciona, é aquele … próprio para … , … e …, entre outras utilizações, nomeadamente no segmento profissional.*

*O mercado de … … em … apresenta-se como possuindo um grande número de competidores, os quais, por questões de dimensão em … e pelo facto de os mesmos também produzirem a matéria-prima que*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*transformam, conseguem apresentar preços muito mais baixos, acabando por penalizar as vendas da ....*

*Por isso, a quota de mercado em ... da ... foi, em 2016, de cerca de 2% . ( Dados próprios e dados retirados do sito ... . )*

*(...)*

*Acresce que o mercado de português de ... ... se encontra plenamente saturado. De acordo com dados de 20l5, havia já um excesso de produtos colocados no mercado face ao consumo, o que deixa antever as dificuldades de crescimento no mercado nacional.*

*É certo que o mercado português apresenta níveis de crescimento. Contudo, tratam-se de níveis de crescimento absolutamente residuais. Com efeito, nos últimos 13 anos, entre 2003 e 2016, este mercado conseguiu apenas crescer 2%. Ora, este tímido crescimento não é suficiente para compensar o excesso de produção face ao consumo já registado, mantendo-se então a saturação do mercado, com uma produção superior ao consumo. Este fator é ainda justificado pela circunstância de algumas empresas competidoras terem anunciado um aumento de produção para o corrente ano de 2017, o que perspetiva uma ainda maior saturação.*

*O tímido crescimento do mercado e a concorrência por parte dos competidores integrados da ... deixa pouca margem de crescimento em .... Nos estudos realizados antes de se iniciar o presente procedimento de despedimento coletivo, compreendeu-se que, ainda que se verificasse um acréscimo de vendas nos próximos anos, a empresa não atingiria a situação de "break-even" antes relatada (venda de 9.000 toneladas de produto). Com efeito, numa projeção feita até 2020, a empresa concluiu que continuaria a acumular prejuízos e que, nesse ano, continuaria em terreno negativo.*

*Por isso, por muito que a ... apostasse no mercado português, teria que estar ciente da dificuldade de colocar o seu produto no mercado e de o*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*mesmo poder ser vendido, bem como da inexistência de qualquer perspetiva realista de voltar a ser rentável.*

***4. Motivos de encerramento de secção ou estrutura equivalente***

*Em face destas circunstâncias, a empresa anuncia a intenção de proceder ao encerramento de várias secções ou estruturas equivalentes. São elas:*

*1. Direção geral*

*a. Secção de Controlo de Gestão*

*2. A Direção Financeira;*

*a. Secção de Contabilidade e Finanças.*

*3. A Direção de Operações;*

*a. Secção de produção;*

*b. Secção de Expedições/Armazém;*

*c. Secção de manutenção;*

*d. Secção de planificação e aprovisionamento;*

*e. Secção de Qualidade, Meio Ambiente e Segurança Alimentar;*

*4. Direção de Recursos Humanos*

*a. Secção de Recursos humanos e Administração;*

*b. Secção de Prevenção de Riscos Laborais;*

***5. Impacto concreto da medida em cada uma das direções/secções***

*A esmagadora maioria dos trabalhadores é incluída no presente procedimento de despedimento coletivo. Ressalvam-se, apenas, os casos contados de determinados colaboradores, cujo trabalho redobrará nos próximos meses em virtude do próprio procedimento e que necessitarão permanecer na empresa por alguns meses mais após o fim previsto do procedimento de despedimento coletivo. Por outro lado, o departamento comercial da empresa não será extinto no curto prazo, mas apenas a médio prazo, razão pela qual não se justifica a inclusão de todos os trabalhadores no procedimento de despedimento coletivo, não sendo, quanto a estes, inevitável a imediata cessação dos vínculos.*

***5.1 Direção Geral - Secção de Controlo e Gestão***



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*Esta secção será encerrada, o que determinará a inclusão no presente procedimento da única trabalhadora que a constitui: ....*

***5.2 Direção Comercial***

*A Direção Comercial é atualmente composta por 4 trabalhadores que constituem a secção de vendas e atenção ao cliente: um responsável da secção; uma trabalhadora afeta à atenção ao cliente; uma técnica de vendas; uma técnica comercial e de marketing (ainda que as tarefas de marketing já não sejam desenvolvidas por esta trabalhadora).*

*A empresa está ciente de que o encerramento da sua atividade produtiva vai ter um enorme e imediato impacto na sua atividade comercial, o que impõe como medida empresarialmente racional e imprescindível o emagrecimento da estrutura afeta à parte comercial.*

*Acresce que o encerramento da produção e das estruturas de apoio, não significa nem pretende impedir que os clientes portugueses possam, um dia, dirigir-se ao Grupo ... e efetuar os seus pedidos.*

*Contudo, mesmo que de modo progressivamente residual, as vendas para o mercado português continuarão, apesar de tudo, a existir.*

*Assim, a importância desta secção implica que, no curto-médio prazo, tenha de existir um emagrecimento significativo da estrutura comercial, mas sem que a desapareça totalmente no imediato. A direção comercial é a face visível da ... e, em última instância, do Grupo ..., pelo que importa contar com uma equipa operativa e minimamente motivada.*

*Neste sentido, decidiu a empresa que a direção comercial fosse reduzida a 2 pessoas (sem, ser imprescindível, neste momento, ir mais além), sendo que se afigura razoável que se mantenha o responsável da secção, pelo conhecimento que tem da secção que lidera e por uma técnica comercial e de marketing.*

*Os restantes postos de trabalho serão extintos no seio do presente procedimento de despedimento coletivo.*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*A trabalhadora dedicada à atenção ao cliente dedicava-se essencialmente em receber os pedidos dos clientes, respetiva introdução no sistema informático, gerindo a expedição e entrega. Com o desaparecimento do armazém em ..., deixa de fazer sentido, na visão da empresa, a existência de uma pessoa vocacionada para este trabalho. A gestão da expedição e entrega de materiais/produtos que existam em armazéns será realizada, quando necessária, a partir das empresas do grupo sedeadas em ....*

*Por outro lado, a empresa não necessita de contar neste momento com a equipa de vendas, tal como está. O chefe de departamento absorverá grande parte das funções da técnica de vendas cujo posto de trabalho será extinto. E aqueloutras funções mais administrativas serão passadas para a técnica comercial que não será incluída no presente procedimento de despedimento coletivo. A técnica comercial existente na empresa tem um perfil polivalente (pois que já passou por todas as áreas da direção comercial), dando apoio ao vendedor, seguimento de reclamações, participação na definição de preços especiais e gestão de clientes internacionais. Ora, este posto de trabalho não é prescindível no presente momento, o que leva à sua não inclusão no presente procedimento de despedimento coletivo.*

***5.3 Direção Financeira***

*Todos os trabalhadores da Direção Financeira verão os seus contratos de trabalho cessar em virtude do encerramento desta estrutura. O único trabalhador desta área excluído do presente procedimento de despedimento coletivo é o colaborador ..., cuja forma de cessação do contrato de trabalho será o acordo mútuo, atentas as responsabilidades que foram exigidas e que lhe serão exigidas neste período até ao termo do processo de despedimento coletivo, o que justifica a sua permanência até um curto período após o fim do processo de despedimento coletivo (início de 2018).*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*Os restantes trabalhadores da direção serão incluídos no presente procedimento de despedimento coletivo, salvo o caso da trabalhadora ...que verá o seu contrato de trabalho a termo eaduear nos termos legais (não sendo, por isso, necessária a sua inclusão no presente procedimento de despedimento coletivo).*

***5.4 Direção de Operações***

*Todos os trabalhadores da Direção de Operações verão os seus contratos de trabalho com a ... cessar em virtude do encerramento desta área. Os únicos trabalhadores excluídos do presente procedimento de despedimento coletivo são os trabalhadores ... ... (administrador e acionista do Grupo ...) e o trabalhador ... (coordenador de produção). A presença de ambos até ao fim do processo de despedimento coletivo e nos meses seguintes ao seu termo justifica a sua não inclusão no presente procedimento de despedimento coletivo.*

***5.5 Direção de Recursos Humanos***

*Todos os trabalhadores da Direção de Recursos Humanos verão os seus contratos de trabalho cessar em virtude do encerramento desta área. A única trabalhadora excluída do presente procedimento de despedimento coletivo é ... (para além do caso do trabalhador ... pelas razões descritas no Anexo III), cujo contrato cessará no início de 2018, por forma a poder acompanhar todo o processo de despedimento coletivo e assim cumprir com as suas obrigações laborais no seio deste instituto.*

*No caso do trabalhador ..., este verá o seu contrato de trabalho a termo caducar nos termos legais, não sendo, por isso, necessária a sua inclusão no presente procedimento de despedimento coletivo.*

***6. Trabalhadores a termo e trabalhadores temporários***

*Em virtude da intenção ora anunciada, todos os trabalhadores com contratos a termo verão os mesmos cessar no decurso do corrente ano de 2017 (sem prejuízo de eventuais renovações necessárias até ao fim do procedimento de despedimento coletivo), o mesmo sucedendo com os contratos de utilização de trabalho temporário celebrados.*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

***7. Considerações Finais***

*Os motivos subjacentes a este procedimento de despedimento coletivo têm, como se deixou dito, na sua base razões de natureza económica e de mercado, bem como de índole estrutural, sendo também importante salientar o encerramento de várias secções ou estruturas equivalentes.*

*A ... não é uma empresa rentável, acumulando prejuízos elevados ano após ano.*

*O mercado em que opera também não é atrativo o suficiente para que o Grupo ... mantenha em ... a sua estrutura atual.*

*Por outro lado, a ... não tem também quaisquer tarefas ou postos de trabalho disponíveis que possam ser atribuidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo — o que bem se compreende, tendo em conta o procedimento de redução de postos de trabalho acima descrito.*

*A medida advém, portanto, de uma consistente diminuição dos rendimentos da empresa e da intenção de evitar o agravamento do desequilíbrio económico-financeiro que já vinha acumulando prejuízos sem que existisse qualquer sinal seguro de retoma.*

*As medidas a implementar são certamente dolorosas, mas nem por isso deixam de ser urgentes e absolutamente imprescindíveis para a ..., sendo quase impostas pelo evoluir da sua atividade ao longo dos últimos anos, pela análise realista do seu presente e em face das perspetivas que existem.*

*A conservação dos 36 postos de trabalho abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo tomou-se, por isso, claramente impossível e inevitável em face das decisões gestionárias tomadas.*

*Não obstante, tais decisões assentam, como se viu, em fatores objetivos conhecidos, bem mensuráveis e que se consideram insuperáveis, tendo sido maturadas e sucedendo apenas depois de diversos esforços feitos ao longo dos últimos anos no sentido de tudo fazer para tentar assegurar a viabilidade da empresa.*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*A legislação laboral portuguesa não só não prevê que o procedimento de despedimento coletivo seja apenas passível de utilização em caso de insolvência consumada, como impõe ao empregador que. antevendo as circunstâncias que possam redundar no encerramento da empresa atue antecipadamente — o que constitui, por isso, um autêntico imperativo de gestão.*

*Neste contexto, não sendo possível evitar o presente procedimento, considerou-se ajustado tentar que, ao menos nas suas características e timings, o seu impacto social pudesse, em certos aspetos, ser mitigado.*

*Em suma, o despedimento previsto destes 36 colaboradores assenta em motivos económicos, de mercado, conforme acima referido, para além de razões estruturais e mercado e de encerramento de secção, também elas baseadas na necessidade de extinção dos sete postos de trabalho referidos.*

*..., 10 de maio de 2017*

*A Empresa (...)"*

**1.4.** *Os critérios aplicados*

*" (...) ANEXO III*

*Critérios para a seleção dos trabalhadores a abranger*

*(Artigo 360.°, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho)*

*Conforme melhor referido no Anexo 1, o presente procedimento de despedimento coletivo afetará todas as áreas da empresa. ainda que com efeitos diferenciados em cada urna delas atentas as suas especificidades.*

*Considerando que se prevê o encerramento da atividade produtiva e da grande maioria das estruturas de apoio no curto prazo, o critério de seleção dos trabalhadores a abranger foi basicamente o facto de eles integrarem uma estrutura que será extinta, e, por conseguinte, o esvaziamento das funções a cargo de cada um dos trabalhadores selecionados.*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*No caso em que este critério não é passível de ser aplicado, a empresa optou por um critério de gestão e custo, tendo em conta o explanado no Anexo 1.*

***1. Direção Geral — Secção de Controlo e Gestão***

*Tendo presente que esta secção será encerrada, o critério de seleção da trabalhadora ... (única que a integra), foi o esvaziamento de funções atento o facto de desenvolver a sua atividade numa estrutura que será extinta.*

***2. Direção Comercial***

*Conforme referido no Anexo 1, a empresa necessita de reduzir o número de colaboradores afetos à direção comercial, prevendo, por isso, ter margem para apenas ficar com o responsável pela direção e por uma técnica comercial e de marketing.*

*Ora bem, a direção comercial é atualmente composta por 4 trabalhadores: um chefe de departamento, ...; uma técnica de vendas, ...; uma técnica comercial e de marketing, ...; uma assistente administrativa de apoio ao cliente, ....*

*Num cenário de redução do quadro de pessoal, a empresa entende ser razoável e justificado, do ponto de vista de gestão, manter ao serviço o chefe de departamento, face mais visível da direção tendo em conta o cargo que ocupa, o qual assumirá grande parte das funções da técnica de vendas cuja saída se prevê. houve, neste aspeto, uma clara preferência por manter ao serviço a pessoa que lidera o departamento, assegurando, perante os clientes da ..., uma imagem de maior tranquilidade numa circunstância como a presente.*

*No confronto entre o trabalhador ... e a trabalhadora ..., sairá a trabalhadora com menor responsabilidade hierárquica na direção, já que, num cenário de emagrecimento do quadro de pessoal, interessa ficar com o líder de departamento, assim tentando assegurar a transição durante este período dc despedimento coletivo.*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*Relativamente à assistente administrativa de apoio ao cliente, ..., a verdade é que o seu posto de trabalho será extinto da estrutura da empresa. Devemos salientar que o posto de trabalho de assistente administrativa nada tem que ver com o posto de técnico de vendas ou de técnica comercial e de marketing, razão pela qual o critério de seleção da trabalhadora ... foi o esvaziamento de funções resultante do presente procedimento de despedimento coletivo. As tarefas a cargo da trabalhadora ... desaparecerão da estrutura portuguesa do grupo. Uma assistente administrativa de apoio ao cliente tem por missão levar a cabo um atendimento telefónico de excelência aos clientes da ..., dedicando-se a tarefas neste entorno, entre elas, a receber os pedidos de clientes, respetiva introdução no sistema informático, gerindo a expedição e entrega.*

*Também é certo que a trabalhadora ... tem cumulado as suas funções, durante a ausência da colaboradora ... por motivo de maternidade, com parte das de assistente administrativa de apoio ao cliente. Contudo, tratou-se de uma situação transitória, apenas motivada pela maternidade da colaboradora .... Ao invés, a trabalhadora ... não exerce funções de técnica de vendas nem de técnica comercial e de marketing.*

*Conforme foi referido no Anexo 1, a empresa necessita de continuar a contar com o labor da técnica comercial e de marketing. Sendo a única trabalhadora que ocupa este posto de trabalho, ... não é integrada no procedimento de despedimento coletivo. Só por aqui se justificaria a permanência da trabalhadora .... Todavia, ainda que façamos a prova dos 9, e admitamos que o seu posto de trabalho tem pontos de contacto com o da colaboradora ..., pois que aquela também tem objetivos de vendas (ainda que acessoriamente), sempre diríamos que a trabalhadora ... não deveria ser incluída no presente procedimento de despedimento coletivo por um critério estritamente financeiro. O salário desta última é inferior ao da trabalhadora ..., pelo que, atendendo à*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*situação financeira da ..., é razoável, do ponto de vista de gestão, selecionar a trabalhadora ... para ser incluída no presente procedimento de despedimento coletivo também ao abrigo deste critério. Em suma, os critérios de seleção da trabalhadora ... reconduzem-se ao seu escopo de funções e responsabilidades, e também a circunstâncias financeiras, pois que o seu salário é superior ao da trabalhadora, que não sendo chefe de departamento, ficará na empresa (...).*

*Assim, da direção comercial, as trabalhadoras selecionadas para integrarem o presente procedimento são as colaboradoras ... e ....*

***3. Direção Financeira***

*Com a exceção do responsável pelo departamento financeiro, ..., todos os trabalhadores que integram o departamento financeiro verão o seu contrato cessar no seio ou por altura do procedimento de despedimento coletivo.*

*O trabalhador ... não é incluído no procedimento de despedimento coletivo atento o facto de a sua atividade ser necessária num curto período para além do termo do processo. Assim, o trabalhador ... sairá da empresa no início do ano de 2018 em virtude também do esvaziamento a prazo de funções do seu posto de trabalho.*

*A verdade, porém, é que este departamento será extinto, motivo pelo qual todos os restantes elementos com contrato sem termo são integrados no procedimento de despedimento coletivo.*

*Assim, as trabalhadoras ... e ... foram selecionadas para o presente procedimento por aplicação de um critério de esvaziamento de funções, já que pertencem a uma estrutura que desaparecerá.*

*Uma nota para referir que todos os trabalhadores com contrato precário que prestam a sua atividade no seio deste departamento também verão o contrato que suporta tal relação cessar, em virtude de se perspetivar a extinção deste departamento.*

***4. Direção de operações***



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*A direção de operações é composta por 4 secções: Produção, Manutenção, Planificação e Aprovisionamento, Expedição/Armazém, Qualidade, Meio Ambiente e Segurança Alimentar.*

*Com exceção dos trabalhadores ... ... e ..., todos os restantes trabalhadores desta direção são incluídos no presente procedimento de despedimento coletivo. Com efeito, num cenário de encerramento da estrutura produtiva, faz sentido que os restantes colaboradores desta direção sejam incluídos, por aplicação de um critério de esvaziamento de funções, no presente procedimento de despedimento coletivo.*

*O trabalhador ... verá o seu contrato de trabalho cessar, por acordo, um curto período após o fim previsto do presente procedimento, já que vai ter especiais responsabilidades pelo correto acompanhamento da produção até à saída de todos os colaboradores e nos dias/meses seguintes a essa data.*

*O trabalhador ... ..., para além de acionista do grupo, é também administrador da ..., pelo que se justifica a permanência de um administrador nas instalações da ... durante o procedimento e no período após o fim previsto do mesmo.*

*Assim, por aplicação de um critério de esvaziamento de funções, são selecionados para o presente procedimento de despedimento coletivo os seguintes trabalhadores:*

*(...)"*

Convirá registar que de entre os/as 30 trabalhadores/as encontram-se as ora especialmente protegidas, ... e ....

*"(...)*

***5. Direção de Recursos Humanos***

*Todos os trabalhadores da Direção de Recursos Humanos verão os seus contratos de trabalho cessar em virtude do encerramento desta área. A única trabalhadora excluída do presente procedimento de despedimento coletivo é ... (para além do caso do trabalhador ... pelas*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*razões abaixo) por forma a podcr acompanhar todo o processo de despedimento coletivo e assim cumprir com as suas obrigações laborais no seio deste instituto.*

*Assim, por aplicação de um critério de esvaziamento de funções, são selecionados para integrar o presente procedimento de despedimento coletivo a trabalhadora .... Esta última encontra-se atualmente a desempenhar funções transitórias cm regime de mobilidade na atenção ao cliente, atenta a ausência da trabalhadora .... Contudo, uma vez que o posto de trabalho de assistente administrativa de apoio ao cliente também será extinto, tal não é apto a permitir que a trabalhadora ... fique excluída do presente procedimento de despedimento coletivo.*

*O colaborador ... verá o seu contrato de trabalho a termo caducar nos termos legais, não sendo, por isso, necessária a sua inclusão no presente procedimento de despedimento coletivo.*

*..., 10 de maio de 2017*

*A Empresa*

*(...) ".*

**1.5.** Na sequência da nomeação da Comissão Representativa de Trabalhadores, constituída por cinco dos/as 36 trabalhadores/as a despedir, incluída a participação das 3 trabalhadoras ora especialmente protegidas, realizaram-se 4 reuniões de informações e negociação, nos dias 15, 17, 23 e 30 de maio, com a participação de representantes da Direção Geral das Condições de Trabalho (DGERT), da entidade empregadora, e dos membros da Comissão Representativa de Trabalhadores (CRT) , devidamente autorizados por todos/as trabalhadores/as inseridos no atual despedimento coletivo, tendo sido elaborado o acordo que a seguir se reproduz :

*"(...)* ***DECLARAÇÃO***

*Venho, pela presente, declarar a minha aceitação do despedimento coletivo, seja no que concerne aos motivos invocados e devidamente*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*comunicados, seja no que diz respeito aos seus reflexos e efeitos económicos, tal corno propostos pela ... no âmbito da fase de informações e negociação prevista no artigo 361° do Código do Trabalho e no contexto do procedimento promovido pela mesma iniciado por comunicações de 26 de abril de 2017, termos esses que são os seguintes:*

*a) Ser-me-ão pagos os créditos finais decorrentes da cessação do contrato de trabalho, a saber:*

- *Remunerações mensais devidas desde a presente data até à cessação do contrato de trabalho:*
- *Retribuição de férias e subsídio de férias pelo trabalho prestado em 20l6:*
- *Proporcionais da retribuição de férias, de subsídio de férias e de subsídio de Natal pelo trabalho prestado em 2017:*
- *E montante referente a crédito de horas de formação profissional não ministrada nos últimos 3 três anos:*
- *Bolsa de horas positiva não disfrutada até finalização do contrato de trabalho:*

*Renunciando. assim. a quaisquer outros montantes eventualmente devidos pela execução ou cessação do contrato de trabalho. Reconheço que os créditos antes referidos não serão devidos caso eu os tenha entretanto recebido ou caso os mesmos não se vençam em virtude de situações legalmente previstas (por exemplo, baixa medica, faltas injustificadas. gozo de férias determinado pela empresa. etc...).*

*b) Ser-me-á ainda paga uma compensação por despedimento coletivo, cujo mínimo legal pode ser majorado nas condições apresentadas pela empresa durante a reunião de informações e negociação e que eu declaro ter tomado conhecimento. montante este que será sujeito aos descontos legais:*

*Declaro ainda que. com a presente aceitação dos efeitos do despedimento coletivo, é minha decisão não impugnar judicialmente a*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*sua regularidade e licitude no futuro, assim renunciando ao direito de o fazer, e pretender receber apenas a compensação e demais créditos assim computados, renunciando a quaisquer outros.*

*Sem prejuízo da declaração constante do parágrafo precedente, expressamente declaro e reconheço que a eventual majoração da compensação acima descrita em b) apenas me será efetivamente devida e paga-se , aquando da cessação do meu contrato de trabalho. reiterar por escrito (i) a minha decisão em não impugnar o procedimento de despedimento coletivo e (ii) a minha renúncia a reclamação de quaisquer outros créditos laborais que não constem cm a) acima. A presente renúncia vale para a ... ... bem como para qualquer outra empresa do grupo empresarial ou societário que a mesma pertença.*

*De facto, estou consciente que as renúncias a essa impugnação e reclamação previstas no parágrafo anterior constituem requisito sine qua non da vontade da ... ... proceder ao pagamento da diferença entre o valor legalmente previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho e a proposta da Empresa acima transcrita. Dito de outro modo, caso eu não venha a emitir a renúncia prevista no penúltimo parágrafo aquando da cessação do contrato de trabalho, reconheço e aceito que, no que concerne ao pagamento da compensação por despedimento coletivo apenas me seja pago o montante decorrente do artigo 366.° do Código do Trabalho - valor esse inferior à majoração proposta pela Empresa espelhada referida em bl acima e exposta nas reuniões de informação e negociações.*

*.... 23 de maio de 2017*

*(...) ".*

**1.6.** *Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":*

*" (...) a) ...*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, Puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;*

*c) (...)".*

**II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

**2.2**. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe "Proibição de despedimento" determina:



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*" (...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se 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 referida (...) 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.*

*3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)" .*

**2.2.1.** Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.3.** Na sequência destes princípios, a Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*" (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)".*

**2.3.1.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

" (...) *1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)" .*

**2.4.** E o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento:*

*"(...) 1 – 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(...).*

*2 – (...)*

*3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*

*a) (...)*

*b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;*

*c) (...)*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

*5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

*6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

*7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

*8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

*9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6. (…).”*.

**2.4.1.** O CT, Capítulo VII *Cessação de contrato de trabalho*, Secção II Caducidade de contrato de trabalho, prevê no artigo 343.º:

*“(…) Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa (…)*

*1 – (…)*

*2 – (…)*

*3 – O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.*

*4 – (…)*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*5 – Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.*

*6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior. (...)"*

**2.4.2.** O CT no mesmo Capitulo VII, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, estabelecendo no artigo 359.º sob a epígrafe *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. ( ...)"* .



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

**2.4.3.** E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

*"(...) 1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.*

*2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:*

*a) Os motivos invocados param 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.*

*3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*

*4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referido os elementos de informação discriminados no n.º 2.*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.*

*6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...)".*

**2.4.4.** 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.*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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

**2.4.5**. 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. (...) ".*

**2.5.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, 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.



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

**2.6.** Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora com a prova produzida no processo, nomeadamente, a fundamentação do despedimento coletivo reproduzida no ponto 1.3 do presente parecer, os critérios aplicados, ponto 1.4, o teor das atas das 4 reuniões de informações e de negociação e o acordo celebrado com todas/os trabalhadoras/es, ponto 1.5, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora relativamente à integração no despedimento coletivo da três trabalhadoras especialmente protegidas.

**III - CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras Sras. D.ªs ... e ... detentoras da categoria profissional de ... e ..., assistente administrativa, no processo despedimento coletivo promovido pela ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt