

PARECER N.º 435/CITE/2016

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 63.º 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 1337 – DL-C/2016

I – OBJETO

1.1. Em 05 de agosto de 2016, a CITE recebeu do representante legal da empresa ..., pedido para efeitos da emissão de parecer prévio, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo 12 trabalhadores e trabalhadoras, do qual está incluída a trabalhadora lactante ..., detentora da categoria profissional de técnicos administrativos de contabilidade, desde 05.09.2006, conforme Anexo A – quadro de pessoal.

1.1.1. Para o efeito, a representante legal da empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

- Contrato de Trabalho da trabalhadora ...;
- Ofício recebido pela referida trabalhadora em P.M.P. a 14 de julho;
- Anexo I, onde descrevem os motivos da extinção de 29 postos de trabalho e respetiva reestruturação da empresa;
- Mapa dos trabalhadores;

- Organograma da estrutura organizacional atual;
- Organograma da estrutura organizacional futura;
- Ofício enviado à DGERT;
- Ata da reunião de informações e negociação realizada no dia a 28 de julho.

1.2. A representante legal no pedido de parecer prévio, não obstante a comunicação inicial da ..., faz uma breve sumula dos motivos apresentados como fundamento para o despedimento que passo a citar:

“(...) no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela ... dia 14 de julho p.p. que abrange, para além desta, mais 11 (onze) trabalhadoras. (...), sumaria-se infra a respetiva situação:

Tendo em atenção as alterações que o mercado em que a ... desenvolve a sua atividade tem sofrido (pequeno mercado com reduzido poder de negociação sujeito a pressões de redução de margem, elevadas despesas com a promoção dos produtos e fraco retorno, necessidade de reduzir equipas de gestão e focar os recursos no terreno) o grupo ... tem vindo a estudar modelos de organização alternativos aos atuais que lhe permitam otimizar a estrutura e focalizar os seus recursos locais na área comercial (vendas).

O estudo de modelos de organização alternativos envolveu diferentes regiões da Europa tendo-se identificado 10 grandes unidades de negócio Multisales (i.e. unidades de negócio centradas na venda de produtos de diferentes categorias): 5 (cinco) unidades em que, atendendo à dimensão dos mercados, cada unidade corresponde a um país (Áustria, Irlanda, Bélgica, Suíça e Itália) e 5 (cinco) unidades assentes no modelo de clusters (Países Nórdicos, Balcãs e Adriático, Europa Central, Médio Oriente (Atenas) e Península Ibérica).

O novo modelo organizativo assente na criação de clusters traduz-se na concentração de determinadas áreas/departamentos numa sociedade do grupo ...

ativa nessa região, passando as demais sociedades do grupo que operam na região a concentrar os seus esforços na área comercial.

No caso da Península Ibérica, em Portugal a reestruturação da organização produtiva passa pelo encerramento ou redução drástica de alguns departamentos da ... porque os serviços até aqui por estes assegurados passam a ter um âmbito ibérico (ficando localizados em Barcelona). Em consequência do modelo assente no cluster, torna-se necessário rever a atual estrutura da organização local.

A Trabalhadora lactante ... abrangida pelo processo de despedimento coletivo ocupa o posto de trabalho de Accounting Clerk (Técnica de Contabilidade), no Departamento Financeiro, com a categoria profissional de outros técnicos administrativos de contabilidade 1 e a categoria interna² de B4 (Banda Business Operations, nível 4).

1 esta categoria profissional, bem como a dos restantes trabalhadores da ..., corresponde à indicada no Relatório Único (código 99100) para os trabalhadores não abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho razão pela qual não reflete, com acuidade, o que é a categoria, posto de trabalho e funções efetivamente desempenhadas por cada trabalhador. Para esse efeito, será necessário ter em atenção a categoria interna e a descrição constante da motivação anexa à comunicação de intenção de despedimento aqui junta.

2 as categorias internas da ... estão organizadas por áreas de atuação num mapa de 5 bandas, que se dividem em vários níveis: na base da pirâmide temos B, i.e. Banda Business Operations (funções operacionais) que se divide em 5 níveis (nível 1 a nível 5, em que 1 corresponde a um posto de trabalho com menor responsabilidade, nível hierárquico e remuneratório inferior e 5 ao posto de trabalho que nesta banda tem maior responsabilidade, nível hierárquico e remuneratório superior). Nesta banda encontram-se as funções necessárias para o funcionamento do negócio no dia a dia. As funções seniores nesta banda (B5) gerem equipas de associados também dentro da banda Business Operations. A próxima banda é a T,

i.e. Banda Technical Leadership que se divide em 6 níveis dentro da lógica acima descrita. Nesta banda encontram-se funções que requerem conhecimentos técnicos e funcionais específicos; Segue-se a banda P, i.e. Banda People Leadership que se divide em 4 níveis (na lógica das demais bandas). Nesta banda encontram-se as posições que impactam a organização através da gestão das suas equipas e também de outros associados (geralmente outros managers de pessoas).

Com a implementação do novo modelo organizativo, em que os serviços financeiros e de contabilidade passam a ter uma dimensão ibérica sendo assegurados a partir de Barcelona, tomou-se redundante o posto de trabalho ocupado pela Trabalhadora lactante, atenta a natureza das funções desempenhadas.

Com efeito, a Trabalhadora ... realiza tarefas de contabilidade geral assegurando a correção e completitude dos dados financeiros ao longo do exercício fiscal e o fecho de contas.

Trata-se de um posto de trabalho único que é extinto e não existe na organização posto de trabalho vago de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações da trabalhadora ..., como se passa a demonstrar:

No Departamento Financeiro são criados 2 (dois) novos postos de trabalho:

- Trade Spend Specialist (categoria interna de B 3, Banda Business Operations, nível 3), e

- Market co-pilot (categoria interna T 2, Banda Technical Leadership).

Relativamente ao posto de trabalho de Trade Spend Specialist, trata-se de um posto de trabalho com dimensão ibérica (i.e. responsabilidade pelos mercados de Portugal e Espanha, sediado em Lisboa). As funções próprias do mesmo podem ser resumidas como se segue:

assegurar o processo de autorização dos contratos gerais de fornecimento com os clientes e de aprovação de eventos promocionais acordados pelos Key Accounts que darão origem a notas de débito/crédito, garantir que os eventos promocionais acordados são sujeitos a forma escrita, garantir a clara separação entre ferramentas

e processos de Trade Spend, acompanhamento de notas de débito de clientes e deduções a faturas, fechar atividades de forma atempada refletindo esta situação nas demonstrações financeiras.

As responsabilidades deste novo posto de trabalho, para além do domínio dos processos padrão, Manual Financeiro, princípios gerais de contabilidade e processamento de operações de trade spend (i.e. gastos da área comercial) assentam, designadamente, na correta organização do processo de autorização e cumprimento de plafonds dos eventos promocionais acordados com os clientes com respetiva documentação de suporte, análise e reporte de trade spend com ferramentas ... e ... e apoio ao Market co-pilot na elaboração de relatórios, na área de Gestão Estratégica de Receitas (Folding, preços, promoções, performance), em coordenação com o Gestor de Controle de Crédito sediado em Barcelona.

A escolha para ocupar este novo posto recaiu sobre a trabalhadora ... (que até aqui era responsável por contas a pagar “Accounts Payable”, posto de trabalho também extinto) em detrimento de outros trabalhadores inseridos neste departamento cujo posto de trabalho é também extinto e com categoria interna igual ou superior (B 3 ou B 4) — caso da Trabalhadora lactante ... A trabalhadora ..., para além de experiência em funções similares, como analista de negócio na ... e auditoria na ... (experiência que a Trabalhadora lactante não possui) tem melhores qualificações (mestrado em ciências empresariais v/ licenciatura).

Em relação ao posto de trabalho de Market co-pilot está em causa um posto de trabalho de natureza financeira, cujas funções se traduzem no desenvolvimento, preparação e análise de demonstrações financeiras, análise de variações e de relatórios às contas da empresa, tanto para Portugal como para Espanha, para revisão pela equipa de gestão. Para o cabal desempenho destas funções, o perfil exigido é de qualificações profissionais na área financeira e experiência profissional de pelo menos 3 a 5 anos em funções similares em ambiente de multinacional.



A escolha para ocupar este novo posto recaiu sobre a trabalhadora ... (até aqui Analista Financeiro junior - “Financial Shapping Junior Analyst”) atentas as suas qualificações (mestrado em ciências empresariais v/ a licenciatura da trabalhadora lactante ...) e experiência nestas funções, atento o seu desempenho enquanto Financial Shapping Business Analist na ... e experiência anterior em auditoria financeira na ... onde foi responsável pela avaliação de risco empresarial, análise e validação de demonstrações financeiras e reportings financeiros (experiência que a trabalhadora lactante não possui).

É transferido para o Departamento Financeiro (do anterior Departamento de Recursos Humanos) o posto de trabalho de Office Coordinator que se passa a designar Office Services.

Este posto de trabalho será ocupado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de empregado de escritório em geral e a categoria interna B 4 (Banda Business Operations, nível 4).

Importa referir que o conteúdo funcional deste posto de trabalho se mantém inalterado, ou seja, as funções a desempenhar são exatamente as mesmas do posto de trabalho de Office Coordinator: coordenar e controlar a gestão geral do escritório e informação dos Associados de acordo com as normas estabelecidas pela ..., contribuindo para a qualidade e bom funcionamento da Empresa; assegurar apoio ao Diretor de Mercado e a associados estrangeiros a residir ou em visita em Portugal, sendo notória a sua componente de recursos humanos.

A escolha da trabalhadora ... para ocupar este posto de trabalho justifica-se atenta a sua experiência em recursos humanos. De sublinhar que a trabalhadora lactante ... não possui nem qualificações nem experiência em recursos humanos pelo que não se pode considerar que este posto de trabalho (de conteúdo funcional distinto) fosse compatível com as suas qualificações.

No departamento logístico, em consequência da reestruturação, foi criado um novo posto de trabalho de coordenação de co-packing (“Co-packing Coordinator”) com a categoria interna B4.

Este novo posto de trabalho, atentas as funções a desempenhar (co-packing na estrutura local, com especial incidência na negociação atempada do calendário anual de promoções com a equipa de vendas e os responsáveis de marketing dos clientes) requer qualificações (domínio das línguas portuguesa, inglesa e espanhola), experiência anterior em funções idênticas (experiência em co-packing e em “activity management” com os key accounts de vendas) e capacidades de negociação e análise que a Trabalhadora lactante ... não possui.

Na organização da ... após a reestruturação, o novo posto de trabalho de Corporate Affairs Manager Portugal tem um conteúdo funcional coincidente com o do anterior posto de trabalho de Corporate Affairs Manager ... pelo que continua a ser ocupado pela mesma trabalhadora (...).

Também na nova organização, após a extinção do departamento de marketing em Portugal é criado no departamento de vendas uma nova área: Customer Marketing constituído por 5 (cinco) novos postos de trabalho. Destes cinco postos de trabalho, apenas dois têm a categoria interna B4 (Banda Business Operations, nível 4), sendo que os restantes têm uma categoria profissional distinta e superior, mas todos, sem exceção, requerem qualificações e experiência (em marketing) que a trabalhadora lactante ... não possui.

Ainda assim, se quisermos verificar, um a um os novos postos de trabalho, podemos considerar:

Um posto de trabalho de Customer Marketing Manager, com a categoria interna P 1 (Banda People Leadership, nível 1) o que significa que a área de atuação se foca na gestão de pessoas (gestão de categorias, trade marketing e customer marketing). Para além de estarmos perante um posto de trabalho de categoria profissional diferente e superior ao ocupado pela trabalhadora lactante, o seu conteúdo funcional

é totalmente distinto e requerer qualificações e experiência que a Trabalhadora não possui (experiência em Brand Management, especialização em Marketing) pelo que jamais seria uma alternativa a considerar tendo sido escolhida para ocupar este posto de trabalho a trabalhadora ...

Reportam à Customer Marketing Manager 2 (dois) Customer Marketing Seniores e 2 (dois) Customer Marketing Specialists:

Fica vago na estrutura o posto de trabalho de Customer Marketing Chocolate Senior, a que corresponde a categoria profissional Especialista em Publicidade e Marketing e a categoria interna T 2 (Banda Technical Leadership, nível 2), uma vez que nenhum dos trabalhadores afetados pelo Despedimento Coletivo, com idêntica categoria profissional, tinham qualificações e experiência para o exercício das funções típicas do mesmo.

Também fica vago o posto de trabalho de Customer Marketing Petfood Senior, categoria profissional Especialista em Publicidade e Marketing e a categoria interna T 2 - Banda Technical Leadership, nível 2, pois igualmente neste caso os trabalhadores afetados pelo Despedimento Coletivo, com idêntica categoria profissional, não tinham qualificações e experiência para o exercício das funções típicas do mesmo. A trabalhadora ..., a única com qualificações, experiência e mesma categoria profissional deste novo posto de trabalho não o aceitou.

Fica igualmente vago na estrutura o posto de trabalho de Customer Marketing Specialist Chocolate (a que corresponde a categoria profissional empregado de escritório em geral e a categoria interna B 4 (Banda Business Operations, nível 4). Trata-se de um posto de trabalho cujo objetivo passa por analisar, planear e otimizar a implementação de estratégias de promoção, formato, variedade e distribuição dos objetivos de vendas da categoria chocolates, volume de vendas e lucros bem como de conquista de quota de mercado, de acordo com os objetivos previamente definidos e que requer qualificações e experiência em Marketing. Uma vez que nenhum dos trabalhadores afetados pelo Despedimento Coletivo, com idêntica

categoria profissional, tinha em qualificações e experiência para o exercício das funções típicas deste posto de trabalho o mesmo fica vago.

O posto de trabalho de Customer Marketing Specialist Petfood, categoria profissional de empregado de escritório em geral e a categoria interna B 4 (Banda Business Operations, nível 4), será ocupado por ... (trabalhadora que na atual organização estava integrada no departamento de vendas, canal Grocery) não tendo sido proposto à Trabalhadora ... uma vez que para esta função é essencial qualificações e experiência em marketing, competências e experiência que a Trabalhadora lactante não possui.

Os restantes novos postos de trabalho, resultantes da reestruturação da ..., criados no Departamento de Vendas, cfr. descrição detalhada da motivação anexa à comunicação inicial enviada pela ..., nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho, não apresentavam conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações e experiência da Trabalhadora lactante que não possui qualquer experiência na área comercial (vendas), fator essencial ao desempenho das funções de qualquer um dos novos postos de trabalho nesta área, designadamente dos postos de trabalho de categoria interna idêntica (B4) ou inferior (B3) — vendedores e promotores de vendas.

Com efeito, tanto o posto de trabalho de Vendedor (“Sales Representative”) como o posto de trabalho de Promotor de Vendas (“Sales Promoter”) requerem experiência mínima de 1 a 2 anos numa equipa de vendas ou merchandising para além de capacidades de negociação e competências administrativas e de planeamento (já que é esperado que os Vendedores e os Promotores, no exercício das suas funções, passem cerca de 95% do seu tempo com os clientes, os primeiros com o objetivo de concretizar a venda dos produtos da ... e os segundos com o propósito de promover a imagem dos produtos junto dos clientes, como potenciador das vendas, sendo por isso essencial autogestão e motivação por longos períodos de tempo).

Atento o exposto, é inevitável a cessação do contrato de trabalho da Trabalhadora ... pelo que esta é integrada no Despedimento Coletivo. (...).

1.3. A 14 de julho de 2016 foi informada a trabalhadora lactante, através de carta recebida em P.M.P., da intenção de despedimento coletivo e que apesar da ausência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, se iria realizar uma reunião para informação e negociação, nos seguintes termos:

(...) para os efeitos do disposto no n.º 1 do art. 361.º do Código do Trabalho, informamos que a reunião para informação e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, caso aplicável, ou com os trabalhadores abrangidos pelo despedimento que estejam interessados em nela participar, terá lugar no dia 28 de julho de 2016 pelas 11 horas em Oeiras no hotel Real. (...).

1.4. Foi ainda naquela data a DGERT informada, através de carta registada com aviso de receção, do processo de despedimento coletivo do dia e hora da reunião com os trabalhadores, nos seguintes termos:

(...) foi agendado o dia 28 de julho de 2016, pelas 11:00 no Hotel ..., sito na R. ..., ..., para reunião. (...).

1.5. No dia 28 de julho de 2016, realizou-se a reunião de informações e negociação com a presença dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento e a trabalhadora especialmente protegida, cuja ata se transcreve:

(...) No dia 28 de julho de 2016, pelas 11 horas, realizou-se no Hotel ..., em ..., reunião de informação entre a ... — sucursal em Portugal, com escritórios no ..., Rua ..., ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... com o número

*de matrícula e de identificação de pessoa coletiva ... e com o capital registado afeto de € ... (na qualidade de Entidade Empregadora) e os seguintes Trabalhadores:
(...)*

Em representação da Entidade Empregadora esteve presente a Diretora do Mercado Português ... Foi assistida pelas Exmas. Sras. Dra. ... e Dra. ..., peritas da empresa.

A Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve (DGERT), devidamente informada da data da presente reunião, não se fez representar, porquanto não foi constituída comissão representativa dos Trabalhadores, nos termos e para os efeitos do artigo 361.º do Código do Trabalho.

Usou da palavra a Dra. ... que aproveitou para referir que desde a data da carta em que foi comunicada a intenção do despedimento coletivo (i.e. em 14 de julho p.p.) até ao dia de hoje a ... continuou a tentar identificar postos de trabalho vagos no universo ... compatíveis com as funções extintas.

Foi identificado um novo posto de trabalho (...) Um dos candidatos identificado para este posto de trabalho que exige qualificações em gestão ou marketing e experiência mínima de 8 em marketing foi o trabalhador (...).

(...) Na carta de comunicação e relativamente aos postos de trabalho vagos, e para as mesmas categorias, há critérios que não são muito claros. No mapa de pessoal há funções que têm o mesmo nome mas códigos diferentes. Em relação aos contratos a termo, existe uma trabalhadora relativamente à qual não se indica a consequência do despedimento (...) enquanto que há uma outra trabalhadora também com contrato a termo relativamente à qual se refere que o contrato termina.
(SN)

Por fim, falta o nexa causal entre novos postos de trabalho criados e as pessoas escolhidas para os ocupar.

A Dra. ... aproveitou para referir que tratando-se de uma mera declaração e não um pedido de esclarecimento não se irá focar nos critérios de seleção seguidos. Aproveitou para esclarecer que o mapa de pessoal está correto, e corresponde à informação constante do anexo A do relatório único. (...)

O trabalhador (...) referiu ainda que a razão de ter mencionado os contratos a termo é por receio de que estes pudessem ficar efetivos e ocupar o lugar de alguém que agora sai.

(...)

A Dr.^a ... explicou que a compensação a pagar será a compensação oferecida pela empresa. Aliás, durante o período de pré-aviso, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito à compensação global proposta (1.5, ..., outplacement) (...).

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

a) A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e 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 (...)."

b) 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:

"(...) 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 (...)."

c) A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

“(...) 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 (...)”.

d) 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 (...)”.

e) Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

“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”.*
- f) O artigo 360.º n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa.*
- g) Caso não exista, o empregador *comunica, por escrito, essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, podendo estes, no prazo de cinco dias úteis, nomear uma comissão representativa, com vista à participação na fase de informações e negociação, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 361.º do Código do Trabalho.*
- h) 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.

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

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

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

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”⁴, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...) (...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos

trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt.

“(…) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT 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 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt

j) Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

k) Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.

2.10. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador/a em gozo de licença parental nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e 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.

III – ANÁLISE

3.1. A ... decidiu proceder ao despedimento coletivo de 12 trabalhadores(as) a ela afetos, no qual a trabalhadora lactante estava abrangida, alegando, passo a citar: *porque os serviços até aqui por estes assegurados passam a ter um âmbito ibérico (ficando localizados em Barcelona). Em consequência do modelo assente no cluster (...)*. Porém, da comunicação que foi enviada à trabalhadora lactante, ..., não constam os critérios concretos de seleção e explica apenas de forma genérica os critérios.

3.2. A falta ou a insuficiência da indicação dos critérios de seleção dos(as) trabalhadores(as) a despedir, no âmbito do despedimento coletivo, constitui causa de ilicitude desse despedimento.

- 3.3.** No caso em apreço, os critérios enunciados pela entidade empregadora, de tão vagos e genéricos, não permitem descortinar qualquernexo entre os fundamentos invocados e a escolha da trabalhadora lactante, equivalendo à ausência da indicação dos critérios de seleção, impostos na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, tornando ilícito o seu despedimento.
- 3.4.** No sentido de resolvermos dúvidas sobre a aplicação dos critérios de despedimento à trabalhadora especialmente protegida, na medida em que a entidade empregadora, alude, nomeadamente, na carta dirigida a esta no Anexo I: “(...) *Departamento Financeiro (...)* b) *Uma técnica de Contabilidade (“Accounting Clerk”), posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ... com a categoria profissional de outras técnicas administrativas de contabilidade e categoria interna de B4 (Banda Business Operations, nível 4) (...)*”, da análise do contrato verifica-se, passo a citar: (...) *5. As funções do trabalhador consistirão no desempenho, em especial, de Accounting Payable. O trabalhador poderá executar temporariamente outros serviços profissionais não compreendidos no objeto deste contrato, sem prejuízo da sua retribuição (...)*, solicitámos à representante legal da entidade empregadora o Anexo A - Quadro de Pessoal, não resultando da análise deste documento o esclarecimento das dúvidas suscitadas, antes pelo contrário. Do contrato verifica-se que a trabalhadora poderá executar funções diferentes. Por outro lado, da análise do quadro de pessoal encontramos outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da trabalhadora – 33132: outros técnicos administrativos de contabilidade.
- 3.5.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os motivos do despedimento apresentados pela entidade empregadora, o teor da reunião de informações e

negociação realizada no dia 28 de julho, o anexo A - quadro de pessoal, e o contrato de trabalho, afigura-se-nos como insuficientemente demonstrados ou explicados os critérios reproduzidos aplicados à trabalhadora ora especialmente protegida, nomeadamente quando declara: “(...) *não existe na organização posto vago de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações da trabalhadora (...)*” Ora, se não existe como se justifica a transferência de um(a) trabalhador(a) com a categoria profissional – 9629: Outras profissões elementares diversas, n.e. para a categoria profissional da trabalhadora lactante, passo a citar: (...) *posto de trabalho que passa a ser ocupado pela trabalhadora (...) com a categoria profissional de outros técnicos administrativos de contabilidade (...)*, pelo que, face à prova produzida, a CITE considera não estar afastada a existência de indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade a integração da trabalhadora no atual despedimento.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora lactante ... no processo de despedimento coletivo instaurado pela empresa ..., por não estarem devidamente referidos os critérios aplicados na seleção dos(as) trabalhadores(as) a dispensar e por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP)