

PARECER N.º 61/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à cessação de contrato de trabalho de trabalhadora grávida, por despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 170 – DG-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 18 de fevereiro de 2013, a CITE recebeu dos mandatários da empresa ..., LDA., com sede na Rua ..., n.º ..., Letra ..., em Lisboa, pessoa coletiva n.º ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da ..., especialmente protegida, por se encontrar grávida, no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais três pessoas;

1.2. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE, refere o seguinte que se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Com referência ao assunto em epígrafe, vimos pela presente, em nome e representação da N/Constituinte ..., LDA., sociedade comercial com sede na Rua ..., n.º ..., Letra ..., em Lisboa, pessoa coletiva n.º ..., e em cumprimento do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exas. se dignem emitir parecer prévio à cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo da trabalhadora ..., que se encontra atualmente grávida. Junto enviamos cópia integral das comunicações entregues à referida

trabalhadora no âmbito do procedimento de despedimento coletivo e respetivos anexos, da ata da reunião de informações e negociação e, bem assim, da declaração médica entregue pela trabalhadora, apresentada após o início do referido procedimento.”

1.3. A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, foi entregue à trabalhadora

“Exma. Senhora, A ..., Lda., (de ora em diante designada por “...”). vem, na qualidade de empregador, comunicar a V. Exa. para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º, do Código do Trabalho, que é sua intenção promover um processo de despedimento coletivo, no qual V. Exa. se encontra incluído/a, Solicita-se ainda a V Exa. para, em conjunto com os trabalhadores incluídos no presente procedimento de despedimento coletivo, melhor identificados no Anexo 1, designarem, querendo, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da presente comunicação, uma comissão representativa. A constituição da comissão representativa deverá ser comunicada à ... através do envio de documento conforme minuta em anexo (Anexo II) ou outro com teor equivalente.

Esta comissão representativa terá como objetivo receber a informação a que se alude no art.º 360.º n.º 2. do Código do Trabalho, bem como participar na fase de informações e negociação a que alude o art.º 361.º do mesmo diploma. Oportunamente comunicaremos a V. Exa. a data da reunião a realizar no âmbito da fase de informações e negociação deste procedimento, a qual será agendada de acordo com a disponibilidade dos intervenientes.”

1.4. Na sequência desta comunicação, em 6 de fevereiro de 2013, a trabalhadora entrega à entidade empregadora

1.5. Em 11 de fevereiro de 2013, e na falta de constituição de comissão

representativa de trabalhadores, a entidade empregadora entrega à trabalhadora as seguintes informações que se transcrevem:

ANEXO I

Indicação dos motivos invocados para o despedimento coletivo (Artigo 360.º, n.º 2, alíneas a), do Código do Trabalho)

A ... é uma sociedade comercial que desenvolve a atividade de comércio, importação, exportação e distribuição de armações para óculos, óculos de sol e outros acessórios óticos, bem como todas e quaisquer outras atividades relacionadas, conexas ou afins ao objeto da sociedade, fazendo internacionalmente parte do grupo "...".

A grave crise económico-financeira que, desde 2008, se faz sentir no mundo e, em particular, em Portugal, atingiu de forma direta e drástica a atividade a que a ... se dedica.

Com efeito, a Declarante sofreu no ano de 2012 uma forte quebra nas vendas, a qual se refletiu numa diminuição de cerca de 81% dos seus resultados líquidos face ao ano anterior, à qual acresce as perdas acumuladas nos anos anteriores.

Tal diminuição está diretamente relacionada com a drástica quebra na procura dos produtos e serviços da ..., a qual decorre diretamente da grave crise económico-financeira acima referida e do clima de desconfiança atualmente vigente em Portugal refletido nos relatórios do Instituto Nacional de Estatística, já que tais produtos e serviços são considerados, num contexto de crise, "não essenciais", sendo, portanto, preteridos em função de produtos e serviços destinados à satisfação de necessidades fundamentais e essenciais à subsistência dos consumidores.

De acordo com dados recentes do Instituto Nacional de Estatística, o indicador de confiança dos consumidores diminuiu nos últimos meses, atingindo em dezembro de 2013 um novo mínimo da série, alcançando os -59,8 pontos. O indicador de clima económico, por sua vez, agravou-se uma décima para os 4,4 pontos.

Tendo em conta os dados do Instituto Nacional de Estatística acima referidos e, bem assim, as recentes medidas de austeridade implementadas pelo Governo português, como o aumento de impostos, a ... prevê, relativamente ao ano de 2013, uma quebra nos seus resultados superior à dos anos anteriores, decorrente da previsível manutenção da queda na procura de bens e serviços no mercado da venda/distribuição/assistência de artigos de ótica, no qual a ... desenvolve a sua atividade,

Face ao quadro acima descrito, influenciado manifestamente pelo cenário macroeconómico vigente em Portugal e no mundo, não é sustentável para a ... manter a sua atividade nos mesmos termos em que tem vindo a ser desenvolvida, sob pena de colapso e conseqüentemente, de rutura definitiva do projeto empresarial.

Deste modo, à Direção do grupo multinacional "...” não restou outra alternativa senão a reestruturação da atividade prosseguida em Portugal, por forma a reduzir custos operacionais.

Tal reestruturação qual passa, inevitavelmente, pela otimização dos recursos humanos baseada essencialmente, na manutenção, dos postos de trabalhos efetivamente essenciais à prossecução da respetiva atividade, o que conduz, inevitavelmente, à uma redução do quadro de pessoal da empresa, ajustando-o às reais necessidades do seu funcionamento, num cenário macroeconómico de clara contração económica.

Em suma, verifica-se, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 359.º do Código do Trabalho, a ocorrência de motivos estruturais e de mercado que determinam a necessidade de se proceder de imediato à redução do número de trabalhadores da empresa por via do presente procedimento de despedimento coletivo,

***Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos
trabalhadores a despedir***

(Artigo 360.º n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho)

Tendo em conta o anteriormente exposto, importa, igualmente, salientar que as áreas da empresa em que se concretizará a redução de pessoal, ou seja, as áreas de logística, pós venda, comercial e serviços gerais, foram identificadas pela ... numa perspetiva de ajustamento de custos sem pôr em causa o equilíbrio mínimo que a empresa necessita para continuar a operar de forma sustentada.

No que aos critérios de seleção respeita, a reestruturação e consequente redução de pessoal teve por base princípios orientadores estritamente relacionados numa ótica de contenção de custos, a saber:

- 1. Extinção de postos de trabalho considerados excedentários e/ou desnecessários;*
- 2. Como princípio orientador — mas não absoluto — definiu-se a permanência dos trabalhadores com maior antiguidade, privilegiando-se, assim, a experiência profissional:*
- 3. Permanência e estabilidade dos postos de trabalho dos trabalhadores que permanecem ao serviço, evitando-se, assim, a transferência de trabalhadores para postos de trabalho diferentes. Desta forma, pretendeu-se manter a estabilidade e a normalidade do funcionamento da empresa;*
- 4. Por fim, esta reestruturação teve ainda em consideração a possibilidade de retoma do mercado e a necessidade da empresa de manter ao serviço trabalhadores mais polivalentes e, como tal, mais adaptáveis às novas tecnologias e necessidades da empresa.*

Posto isto, os critérios objetivos e combinados que foram utilizados na escolha dos postos de trabalho a extinguir nas áreas acima referidas são diversos, a saber:

- (a) Posto de trabalho excedentário e/ou desnecessário;*
- (b) Antiguidade / Experiência profissional;*
- (c) Capacidades técnicas;*

(d) *Capacidades comportamentais (comunicação, liderança, gestão de equipas e relacionamento interpessoal);*

(e) *Polivalência.*

Ponderados os elementos acima explanados, foram identificados e selecionados os seguintes colaboradores, aos quais correspondem primordialmente e com especial destaque, os seguintes critérios:

- *..., critérios identificados em (a) e (e) acima;*
- *..., critérios identificados em (a) e (b) acima;*
- *..., critérios identificados em (a) e (b) acima;*
- *..., critérios identificados em (a) e (b) acima*

ANEXO II – Quadro de pessoal por setores organizacionais da empresa [...]

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

O presente despedimento coletivo abrange 4 (quatro) trabalhadores, distribuídos da seguinte forma:

CATEGORIA PROFISSIONAL	FUNÇÃO	ÁREA/UNIDADE	NÚMERO DE TRABALHADORES
<i>Embalador</i>	<i>Embalador</i>	<i>Logística</i>	<i>1</i>
<i>Técnico Administrativo Grau I</i>	<i>Atendimento de Clientes</i>	<i>Serviço Pós Venda</i>	<i>1</i>
<i>Técnico Administrativo Grau I</i>	<i>Coordenadora de Zona</i>	<i>Comercial</i>	<i>1</i>
<i>Secretária de Direção</i>	<i>Secretária</i>	<i>Serviços Gerais</i>	<i>1</i>
TOTAL			4

1.6. No dia 13 de fevereiro decorreu, conforme previsto, a reunião de informações e negociação, de cuja ata se transcreve a matéria julgada pertinente:

ATA DE REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO

No dia treze de fevereiro de dois mil e treze, pelas dez horas e meia, realizou-se na Rua ..., n.º ... Letra ..., em Lisboa, sede social da ..., LDA., sociedade comercial por quotas, pessoa coletiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial sob o mesmo número (doravante designada por "..."), a reunião de informações e negociação, nos termos e para os efeitos do artigo 361.º do Código do Trabalho, no âmbito do procedimento de despedimento coletivo instaurado em um de fevereiro de dois mil e treze.

Estavam presentes na reunião os representantes da ..., os Senhores Drs. ... e ..., as peritas nomeadas pela ..., as Senhoras Dras. ... e ..., e, porquanto não foi constituída Comissão Representativa de Trabalhadores dentro do prazo legal, os trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, os Senhores ..., ... e ...

A Sra. D. ... juntou credencial em relação à trabalhadora ... com vista à representação da mesma.

[...]

Em seguida, o Sr. Dr. ... explicou aos trabalhadores acima mencionados os motivos subjacentes ao despedimento coletivo, já enunciados em anterior comunicação, e os objetivos da presente reunião, destinada, essencialmente, a abordar os temas da compensação e da prestação de trabalho durante o pré-aviso e a esclarecer questões relacionadas com o despedimento coletivo.

Posteriormente, no que respeita à compensação pela cessação dos contratos de trabalho por despedimento coletivo, o Sr. Dr. ... apresentou por escrito aos trabalhadores duas alternativas:

i) Pagamento da compensação mínima prevista na lei — 1 mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade até 31 de outubro de 2012 e 20 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade a partir de 1 de novembro de 2012, calculando-se a compensação proporcionalmente em caso de fração do ano acrescido de serviço de outplacement durante dois meses.

ii) Pagamento de compensação correspondente a 1.2 mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, calculando-se a compensação proporcionalmente em caso de fração do ano.

Neste ponto, a Dr. ... esclareceu que, relativamente às trabalhadoras ... e ..., ser-lhes-ão pagas três retribuições base, em qualquer dos cenários acima mencionados.

Posto isto, o Sr. Dr. ... informou os trabalhadores de que terão acesso a subsídio de desemprego, cujo montante depende de vários vários fatores, nomeadamente da idade e da carreira contributiva dos mesmos, tendo apresentado um cálculo indicativo, que terá de ser confirmado junto das autoridades competentes.

A Dra. ... esclareceu ainda a tramitação do procedimento de despedimento coletivo e que, uma vez que os trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo não constituíram Comissão Representativa de Trabalhadores, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério da Economia e Emprego não comparece, em regra, na reunião de informações e negociação. No que respeita à trabalhadora ..., a Sra. Dra. ... esclareceu ainda que terá de ser solicitado um parecer prévio à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

[...]

A Sra. D. ... solicitou esclarecimento sobre taxas de IRS e de segurança social aplicáveis à compensação, as quais foram prestados pela Dra. ...

[...].

A Sra. Dra. ... prestou ainda esclarecimentos sobre a emissão de certificados de trabalho. Neste ponto, o Sr. Dr. Miguel Negrão referiu que serão emitidas cartas de recomendação a pedido dos trabalhadores.

A Sra. D. ... referiu que a ... procedeu recentemente a um despedimento coletivo e que teve conhecimento que a empresa enviou os currículos dos trabalhadores despedidos para clientes com vista à sua possível colocação. A Sra. D. ... indagou se existe por parte da SÀFILO abertura para este efeito. O

Sr. Dr. ... esclareceu que a ... apenas enviará cartas de recomendação a clientes indicados pelos trabalhadores e que a ... colaborará, na medida do possível, numa eventual recolocação dos trabalhadores abrangidos no mercado de trabalho.

A Sra. D. ... colocou questões sobre o subsídio de desemprego, nomeadamente no que respeita a prazos de concessão, as quais foram respondidas pela Sra. Dra. ..., que aproveitou a ocasião para mencionar o subsídio de desemprego parcial.

O Sr. ... referiu que a prestação de serviços de outplacement é muito útil.

Em seguida, foi concedido aos trabalhadores tempo para decidir a alternativa em termos de compensação pela qual pretendem optar. Posteriormente, os trabalhadores optaram pelo pagamento de compensação pela cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo correspondente a 1,2 mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, calculando-se a compensação proporcionalmente em caso de fração do ano.

O Sr. Dr. ... referiu que a entrega da comunicação de despedimento no será efetuada no dia 19 de fevereiro de 2013 quanto aos trabalhadores ..., ... e ... O Sr. Dr. ... referiu ainda que os Senhores ..., ... e ... estão dispensados da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, a partir do dia 28 de fevereiro de 2013, uma vez que até essa data a sua presença revela-se necessária à passagem de assuntos, O Sr. Dr. ... mais referiu que os créditos salariais serão pagos até ao final do prazo de aviso prévio, que, no caso dos trabalhadores ... e ..., corresponde ao dia 6 de maio de 2013 e, no caso da trabalhadora ..., ao dia 20 de março de 2013. Com a trabalhadora ... serão acordadas outras datas em função do parecer da CITE.

II – QUESTÃO PRÉVIA

2.1. Após a entrada do pedido de parecer prévio a esta Comissão e na pendência da sua análise, a ..., LDA., entregou na CITE, em 4 de março de 2013, documento entregue pela trabalhadora emitido pelo hospital ... a atestar que a trabalhadora ... teve *“aborto retido do 1.º trimestre (amenorreia 12 semanas e embrião com biometria compatível com 8 semanas)*, e, em consequência uma interrupção de gravidez.

2.2. A questão que se coloca é a de saber se o conhecimento do facto superveniente da interrupção de gravidez na pendência do processo de pedido de parecer prévio a esta Comissão, porquanto a trabalhadora desde 26 de fevereiro de 2013 não é grávida, nem puérpera nem lactante, na aceção do artigo 36.º do Código do Trabalho, provoca a inutilidade superveniente daquele pedido de parecer prévio e, nesse sentido, o arquivamento do processo.

2.3. Nos termos do artigo 38.º do Código do Trabalho, em caso de interrupção de gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, que é um direito da parentalidade, mas não integra a estatuição do artigo 63.º daquele diploma legal, que regula a proteção em caso de despedimento.

2.4. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, veio implementar medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.

2.5. Nos termos do artigo 2.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, para efeitos desta diretiva, entende-se por:

- a) *Trabalhadora grávida*: toda a trabalhadora grávida que informe o empregador do seu estado, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais;
- b) *Trabalhadora puérpera*: toda a trabalhadora puérpera nos termos das legislações e/ou práticas nacionais que informe o empregador do seu estado, em conformidade com essas legislações e/ou práticas;
- c) *Trabalhadora lactante*: toda a trabalhadora lactante nos termos das legislações e/ou práticas nacionais que informe o empregador do seu estado, em conformidade com essas legislações e/ou práticas.

2.6. No n.º 1 do artigo 10.º da mesma Diretiva, é proibido despedir trabalhadora “...grávida...”; ...”...puérpera...” ou “...lactante...” ...[...] durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, 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.

2.7. E no n.º 2. do artigo 10.º da mesma Diretiva, “Quando uma trabalhadora, na aceção do artigo 2.º, for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

2.8. Da análise interpretativa de tais normativos parece que o momento basilar para a determinação da especial proteção da trabalhadora durante o procedimento de despedimento coletivo e que assim tem de ser precedido de pedido de parecer prévio é o *início da gravidez* e a informação por escrito pela trabalhadora da sua situação. Ou seja: encontrando-se a trabalhadora grávida aquando da instauração do procedimento coletivo, a entidade empregadora tem de obter o parecer prévio a esse despedimento, sob pena de ilicitude do mesmo, nos termos do disposto no artigo 381.º do Código do Trabalho.

2.9. Neste sentido, o facto superveniente de ter deixado de estar grávida na pendência daquele procedimento, e não sendo considerada parturiente, não é relevante para efeitos de emissão do parecer prévio pela CITE, conforme exigido na al. b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

2.10. Acresce que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, que estabelece medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, considera ainda necessário prever uma proibição de despedimento, na medida em que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

III – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

3.1. Conforme supra referido, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem tomar “*as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*”

3.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.

3.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º 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 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

3.4. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “*se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”

3.5. Este artigo 359.º, no n.º 2, define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:

- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.*”

IV – APRECIÇÃO

4.1. A empresa alega como causa justificativa para o despedimento coletivo a *grave crise económico-financeira que, desde 2008, se faz sentir no mundo e, em particular, em Portugal, tendo atingido forma direta e drástica a atividade a que a ... se dedica.*

Alega a empresas que ... sofreu no ano de 2012 uma forte quebra nas vendas, a qual se refletiu numa diminuição de cerca de 81% dos seus resultados líquidos face ao ano anterior, à qual acresce as perdas acumuladas nos anos anteriores.

Tal diminuição, no entender da empresa, está diretamente relacionada com a drástica quebra na procura dos produtos e serviços da ..., a qual decorre diretamente da grave crise económico-financeira acima referida e do clima de desconfiança atualmente vigente em Portugal refletido nos relatórios do Instituto Nacional de Estatística, já que tais produtos e serviços são considerados, num contexto de crise, “não essenciais”, sendo, portanto preteridos em função de produtos e serviços destinados à satisfação de necessidades fundamentais e essenciais á subsistência dos consumidores.

4.2. De acordo com o alegado pela empresa, os motivos identificados apontam para uma redução de pessoal nas áreas de logística, pós venda, comercial e serviços gerais.

4.3. A informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a despedir, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, contém todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º

2 do Código do Trabalho, ou seja:

- a) o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,
- b) os critérios de seleção dos trabalhadores e trabalhadoras a despedir,
- c) o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,
- d) o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e
- e) o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.

4.4. A trabalhadora ... recebeu todos estes elementos, esteve presente na reunião de informações e negociação e não se opôs ao processo de despedimento.

4.5. Os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores e trabalhadoras a incluir no despedimento coletivo foram: (a) Posto de trabalho excedentário e/ou desnecessário; (b) Antiguidade / Experiência profissional; (c) Capacidades técnicas; (d) Capacidades comportamentais (comunicação, liderança, gestão de equipas e relacionamento interpessoal) e (e) Polivalência.

4.6. No que à trabalhadora especialmente protegida diz respeito, a empresa aplicou os critérios definidos nas alíneas a) Posto de trabalho excedentário e/ou desnecessário e b) Antiguidade / Experiência profissional.

4.7. Da análise do quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais e do Anexo III – Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, a trabalhadora está integrada na área comercial, detém a categoria profissional de técnico administrativo de grau I, desempenha as funções de coordenadora de zona e foi admitida na empresa em 18/01/2011.

4.8. Quanto ao critério “Posto de trabalho excedentário e/ou desnecessário”, afigura-se, da análise de todos os documentos constantes do processo, não

estar o mesmo explicitado nem densificado, sendo mesmo omissa o iter cognoscitivo e valorativo seguido pela entidade empregadora, de maneira a que se conclua de forma clara e inequívoca que aquele concreto posto de trabalho e não outro é excedentário ou desnecessário.

4.9. Quanto ao critério “Antiguidade / Experiência profissional”, mesmo fazendo uma interpretação *a contrario*, e interpretando tal critério como o da menor antiguidade, a verdade é que, da análise do quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais, existem dois trabalhadores com menor antiguidade. A saber: ... e ..., admitidos na empresa em 20-03-2012 e 16-10-2012, respetivamente.

4.10. Conforme referido, na data de início dos procedimentos de instrução do despedimento coletivo instaurado pela entidade empregadora, esta desconhecia a situação de gravidez da trabalhadora ..., nem o facto era notório, pelo que, a sua inclusão no elenco dos trabalhadores e trabalhadoras a despedir não poderia ter sido motivada por essa circunstância, concluindo-se, nesta parte, que a trabalhadora não foi discriminada em razão do seu estado de gravidez.

4.11. Porém, pese embora o que antecede, a verdade é que nos termos também supra expostos, os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir no despedimento coletivo em análise, em particular da trabalhadora especialmente protegida ... não são objetivos.

V – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera opor-se ao despedimento da trabalhadora em grávida ..., incluída no processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa ..., LDA.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE MARÇO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS