

PARECER N.º 322/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 12.02.

Processo n.º 896/DG-C/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.04.2018, a CITE recebeu da ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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 12.02.
- 1.2. Na carta, datada de 04.04.2018, dirigida à trabalhadora objeto do presente parecer, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos comunicar-lhe ser intenção da empresa proceder a um despedimento coletivo, que irá englobar 5 trabalhadores.*
 - 1.2.2. *O presente despedimento coletivo justifica-se, por um lado, pelo impacto negativo que o atual contexto económico e financeiro do mercado em que a empresa opera tem tido na atividade da empresa, obrigando esta a ajustar-se internamente para fazer face a este novo contexto, e, por outro lado, pelo facto de o Grupo a que a empresa*

pertence ter determinado a implementação, a nível global, do programa designado ..., o qual tem como objetivo a revisão transversal do modelo de suporte ao negócio (funções de suporte) atualmente existente, alinhando-o com as mudanças do mercado e tornando-o mais competitivo e eficiente, agora com impacto na organização portuguesa, decorrente da sua implementação na região ibérica.

- 1.2.3. A empresa pretende proceder a uma reorganização interna de várias áreas de negócio, que passará pela otimização dos recursos atualmente existentes e pela necessária eliminação de postos de trabalho considerados excedentários face à sua atual ou projetada realidade, estando as circunstâncias que determinaram tal intenção melhor detalhadas no Anexo 1 à presente comunicação.*
- 1.2.4. Ponderadas as circunstâncias supra referidas, e tendo em vista a eficiência e produtividade da empresa, a esta não restou alternativa senão a de recorrer ao presente despedimento.*
- 1.2.5. É intenção da empresa que o despedimento coletivo ora iniciado esteja concluído até final de julho de 2018, incluindo já os pré-avisos legais, sendo igualmente intenção da empresa pagar aos trabalhadores afetados pelo mencionado despedimento uma compensação calculada nos termos do artigo 356.º do Código do Trabalho, tendo em consideração o regime transitório previsto na Lei.*
- 1.2.6. V. Exa. dispõe de 5 dias úteis a contar da presente data para, em conjunto com os seus colegas afetados pelo presente processo, elegerem de entre vós uma comissão representativa, com um máximo de 5 pessoas, para estar presente na fase de informações e*

negociação que terá lugar com a empresa, em local, dia e hora a comunicar”.

- 1.3. No supramencionado Anexo I, a empresa refere, nomeadamente o seguinte:
 - 1.3.1. *“A empresa dedica-se, essencialmente, ao fabrico e comércio de medicamentos e de outros produtos relacionados com a saúde e a higiene, fazendo parte do Grupo ... (Grupo ...) e encontrando-se organizada, para a prossecução desta atividade, em diversas áreas de negócio.*
 - 1.3.2. *A crise económica e financeira, global e nacional, originou um brusco e acentuado abrandamento da economia, que se continua a verificar atualmente, bem como a redução generalizada da procura de bens e serviços, factos que se repercutem, negativamente, nas empresas e nos particulares.*
 - 1.3.3. *A empresa e, bem assim, o mercado em que esta atua, não conseguem dissociar-se da crise generalizada supra referida, designadamente no que concerne à significativa redução da despesa pública no setor da saúde, à diminuição da procura dos produtos e bens por si comercializados e á redução do poder de compra do consumidor final.*
 - 1.3.4. *Com efeito, os diversos mercados em que a empresa exerce a sua atividade caracterizam-se por uma elevada concorrência entre os diversos operadores, designadamente a nível de preços, de lançamento de novos produtos e de margens de comercialização.*

- 1.3.5. *A este respeito, refira-se que a maior parte dos clientes da empresa da área hospitalar do setor de Dispositivos Médicos são entidades públicas, as quais representam cerca de 61% do volume de faturação da empresa neste setor.*
- 1.3.6. *Sucedem que, como é do conhecimento generalizado, as entidades públicas e a despesa global com a saúde sofreram, nos últimos anos, grandes cortes orçamentais que, por sua vez, têm vindo a atingir a atividade económica dos agentes privados nos últimos anos, como é o caso desta empresa.*
- 1.3.7. *Adicionalmente, medidas como os cortes nos reembolsos, a adoção da prescrição eletrónica, a realização de mais fornecimentos em consignação, a exigência de concursos públicos ou outros procedimentos de contratação pública para celebração de contratos de curta duração e mais orientados para o preço, a racionalização dos hospitais e os cortes nos respetivos orçamentos, os descontos para o pagamento de dívida pública no prazo de 90 dias e a forte redução e contração da despesa pública, tiveram um forte impacto negativo na empresa.*
- 1.3.8. *Acresce que, não obstante os grupos privados não serem afetados pelos cortes na despesa pública no setor da saúde nos mesmos termos que as entidades públicas, a verdade é que aqueles, quer por estarem mais sensíveis aos custos despendidos na aquisição de produtos, quer por integrarem parcerias público-privadas (PPP), têm vindo a seguir a dinâmica concorrencial existente no setor público.*
- 1.3.9. *Também o aumento de situações sujeitas a concursos públicos, ou outros procedimentos competitivos, e a diminuição dos preços máximos*

praticados, levaram a que a qualidade dos produtos e a diferenciação dos mesmos, bem como a qualidade e diferenciação dos técnicos no terreno, deixassem de ser um fator determinante na respetiva aquisição.

1.3.10. *Ao exposto acresce a entrada de concorrentes indiferenciados e de baixo custo, e a conseqüente aceleração da dinâmica de redução dos preços, bem como a criação e fusão de centros hospitalares, que têm vindo a contribuir significativamente para a diminuição do número de concursos abertos.*

1.3.11. *Retira-se ainda que as decisões respeitantes à aquisição de novos produtos passaram a ser tomadas fundamentalmente pelos administradores hospitalares, os quais têm a seu cargo o cumprimento da política de redução de custos e cortes orçamentais, que passou a ser a sua principal preocupação.*

1.3.12. *Com efeito, os médicos e diretores de serviços — mais próximos das realidades e necessidades hospitalares ao nível dos produtos — têm vindo a ter cada vez menos influência nas decisões de compra, passando a ter uma intervenção mais subsidiária, apenas ao nível da validação da qualidade das tecnologias oferecidas e não das decisões de aquisição dos produtos.*

1.3.13. *Assim, os centros de decisão de compras dos hospitais passaram a reger-se por uma política de aquisição de produtos menos dispendiosos, bem como por uma limitação das compras aos produtos absolutamente essenciais, realidade que cria obstáculos à introdução de novos produtos no mercado e reduz a frequência e a quantidade de concursos públicos abertos para a aquisição dos mesmos, tudo*

conduzindo a uma cada vez maior pressão de negociação dos respetivos preços.

- 1.3.14.** *Muitos dos impactos negativos sofridos pela empresa têm resultado desta necessidade crescente de renegociação dos preços, que se traduz numa diminuição de vendas, com fortes perspetivas de agravamento.*
- 1.3.15.** *Acresce que o nível de dívida de entidades públicas é bastante elevado, correspondendo o prazo médio de recebimento da empresa em relação às mesmas, em fevereiro de 2018, a 309 dias. O total de dívida acumulada, por parte de entidades públicas e privadas, à empresa ascende, no início de 2018, a cerca de 39 milhões de euros, dos quais 32,4 milhões de euros respeitam apenas a entidades públicas.*
- 1.3.16.** *Não obstante a reiterada intenção do ... de regularizar a dívida dos hospitais do ..., a verdade é que, em dezembro de 2017, a mesma ascendia, de acordo com dados da ..., a 313 milhões de euros em Portugal Continental e a 10 milhões de euros nas ilhas da Madeira e Açores.*
- 1.3.17.** *Adicionalmente, continua a registar-se um aumento do nível de dispositivos implantados em doentes, não faturados devido a atrasos na emissão das respetivas notas de encomenda pelos hospitais.*
- 1.3.18.** *À data, encontram-se por regularizar cerca de 2,7 milhões de euros, considerando uma taxa média de IVA de 16%, referentes a walking implants entregues em hospitais, que não foram faturados porque aqueles não entregaram as respetivas notas de encomenda.*

- 1.3.19. *No ano de 2017, os custos da empresa no setor de ... ficaram 9% acima do que havia sido orçamentado para esse ano, tendo representado apenas um decréscimo de 4% face aos custos verificados no ano de 2016.*
- 1.3.20. *Sublinhe-se que, tendo em conta a reestruturação ocorrida em meados de 2016, a empresa estimava que o impacto nos custos de 2017 fosse bastante superior.*
- 1.3.21. *Do mesmo modo, no que já vinha sendo uma tendência de descida nos últimos anos, os preços dos produtos comercializados pela empresa sofreram uma redução média de 0,7% no ano de 2017.*
- 1.3.22. *Por fim, refira-se que os lucros da empresa ficaram 30% abaixo do que havia sido orçamentado para o ano de 2017.*
- 1.3.23. *O contexto económico e financeiro supra descrito determina a necessidade de adotar uma política de contenção de custos e de despesa, que passa pela eliminação de postos de trabalho de suporte ao negócio (funções de apoio) considerados excedentários ou não essenciais, e pelo aproveitamento das sinergias existentes a nível local e do Grupo.*
- 1.3.24. *Como supra referido, a empresa desenvolve a sua atividade em conformidade com as políticas e procedimentos vigentes no Grupo, adaptando, concretizando e implementando no mercado nacional as opções e objetivos estratégicos definidos pelo mesmo, tratando-se de uma multinacional.*

- 1.3.25. *Tal significa que as medidas implementadas no âmbito do Grupo, globalmente, se refletem, direta ou indiretamente, na estrutura e organização interna da empresa em Portugal.*
- 1.3.26. *O Grupo deu início, em 2014, ao programa ... a nível global, consistindo no desenho e implementação faseada de um novo modelo de suporte ao negócio, tendente, designadamente, à simplificação e uniformização de procedimentos e plataformas tecnológicas, à integração de equipas externalizadas, à prestação de serviços à escala global e, como resultado, à criação de valor acrescentado para o negócio e para os seus clientes, permitindo gerir e concentrar os recursos onde estes são mais necessários.*
- 1.3.27. *O programa ... visa, pois, alcançar três objetivos essenciais:*
- 1.3.28. *A excelência no apoio ao negócio, apoiando o desenvolvimento de novos modelos de prestação interna de serviços;*
- *A simplificação e harmonização de processos, removendo a complexidade e duplicação de sistemas e tarefas;*
 - *A criação de valor acrescentado, libertando recursos para investir no crescimento e inovação da organização.*
 - *A implementação do ... terá, nesta fase e no que para a presente reestruturação interna releva, especial impacto nos departamentos de Recursos Humanos e Financeiros da empresa.*
- 1.3.29. *O departamento de Recursos Humanos transitará para um modelo cross-sector, com funções de apoio partilhadas entre os diferentes negócios das companhias do Grupo em Portugal, por via do recurso a meios tecnológicos, ao desenvolvimento e atualização dos respetivos*

procedimentos internos e à otimização das pessoas alocadas aos mesmos.

1.3.30. *Os serviços desta área passarão assim a ser partilhados (shared services'), reposicionando o foco da empresa nas unidades de negócio e nos serviços corporativos.*

1.3.31. *No departamento Financeiro, o ... assenta na seguinte estrutura organizativa:*

- *Shared Services Global: Onde se executa a maioria dos processos transacionais e atividades-chave do controlo financeiro (centro localizado na ...);*
- *Corporate Services: Cobre as áreas de impostos, tesouraria, auditoria e conformidade, processamento de salários e reporting (centros localizados nos ...); e*
- *Business Unit Services: Com uma componente local de apoio ao negócio e um centro de excelência (...) para o planeamento e análise financeira (centro localizado em ...).*

1.3.32. *Em linha com esta estrutura organizativa, o atual centro de Shared Services na ... (...) estenderá o seu âmbito, passando a funcionar como um centro de Shared Services Global para as atividades transacionais do departamento em análise.*

1.3.33. *No que respeita em concreto ao departamento de Recursos Humanos, o programa ... cria um novo modelo funcional, com impacto na estrutura organizativa existente, menos complexo e mais eficiente. Este modelo está baseado em 3 iniciativas concretas:*

- 1.3.34.** *Centralização de Áreas de Suporte ao Negócio: Obtida através da transferência e centralização dos serviços de suporte ao negócio, na área de Recursos Humanos, para o centro de serviços da empresa já existente na ..., localizado na ... (...), tal como o centro de apoio financeiro, antes referido. Este centro, constituído por equipas multidisciplinares, dará apoio em áreas operacionais, transacionais e de gestão, intervindo em praticamente todas as atividades estandardizadas de gestão de recursos humanos. Esta alteração fará com que o centro passe a prestar apoio local aos gestores e também com que uma parte significativa das atividades da equipa local de recursos humanos seja transferida para o centro de excelência (...), passando a ser regional e a dar apoio a todos os países que já se encontram dentro deste novo modelo de suporte;*
- 1.3.35.** *Processos Simplificados e Estandarizados: Obtidos através do aumento das tarefas que passarão da responsabilidade da equipa local de recursos humanos para a responsabilidade direta dos gestores, com apoio da equipa central localizada em ... Para além disto, como característica do novo modelo de ... para a função de Recursos Humanos, esta passa a ter as suas atividades desagregadas, significando isto que atividades dependentes (Recrutamento & Seleção, Relações Laborais, Compensação e Formação) passam a ter autonomia organizacional própria e independente. Acresce que, com a transferência de tarefas estandardizadas e comuns para o centro de serviços da ... em ..., obter-se-á uma melhoria significativa na consistência das atividades do departamento de Recursos Humanos (a nível global, regional e local), permitindo uma redução de custos decorrente da criação de sinergias, da harmonização, padronização e simplificação dos processos e políticas comuns do departamento na*

região ..., assim como uma maior eficiência no aproveitamento dos recursos;

- 1.3.36.** *Criação de Valor Acrescentado: Obtida através da maior e mais eficiente alocação dos recursos financeiros e humanos ao crescimento do negócio e inovação, permitindo um realinhamento da organização com as áreas "core" do negócio da empresa.*
- 1.3.37.** *Importa mencionar que, estando em implementação faseada em diversos países da Europa, o programa ... terá, em 2018, impacto em estruturas locais de Recursos Humanos da empresa em países como ..., ..., ..., ... e ...*
- 1.3.38.** *Também em Portugal, os fatores acima descritos terão impacto direto na organização de Recursos Humanos existente, a qual atualmente dá apoio às empresas do Grupo ... neste país. Como referido, a implementação do programa ... no modelo de organização de Recursos Humanos em Portugal implicará a desagregação de atividades, passando estas a ter linhas de reporte regionais, e não locais, e a ser suportadas a partir de ..., factos que determinam a necessidade de redução da estrutura local de Recursos Humanos.*
- 1.3.39.** *Neste contexto, a empresa tem vindo a encetar, em articulação com o Grupo, exercícios de redução de custos que, no entanto, ainda não se revelaram suficientes, tendo sido decidido avançar com o presente processo de reestruturação.*
- 1.3.40.** *Com efeito, a gestão do negócio é realizada, na empresa, com base nos resultados de atividade e financeiros de cada uma das Unidades/Divisões de Negócio, individualmente consideradas.*

- 1.3.41. *Tal significa que os resultados apresentados por uma Divisão específica não são habitualmente tomados em consideração na apreciação dos índices de performance de outras Divisões, nomeadamente para efeitos de ajustamento dos custos com pessoal.*
- 1.3.42. *Tendo em consideração o contexto supra descrito, torna-se necessário continuar a ajustar a estrutura da empresa à atual realidade, com impacto em vários departamentos e áreas de negócio, de forma a reposicionar continuamente a empresa no mercado em que opera, tornando-a mais eficiente e competitiva, objetivos que se estimam alcançar com a presente reorganização interna”.*
- 1.4. Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *Pelas razões descritas no Anexo I da carta em que se comunica a intenção da empresa de dar início a um processo de despedimento coletivo, decorrente da atual conjuntura económica e financeira e da implementação, ao nível do Grupo, do programa ..., torna-se necessário reorganizar vários departamentos da empresa, eliminando funções consideradas excedentárias ou não fundamentais na nova estrutura da organização.*
- 1.4.2. *Tais medidas irão ser tomadas por motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, que se prendem com decisões estratégicas tendentes à obtenção de uma maior eficiência, à otimização de recursos e à uniformização de práticas e procedimentos.*
- 1.4.3. *Os departamentos que se prevê que irão ser afetados pela projetada reestruturação são os seguintes:*

- a) *Marketing Medical Devices*
- b) *Customer Services*
- c) *Business Unit Finance*
- d) *Finance Global Services*
- e) *Recursos Humanos*

- 1.4.4. Relativamente ao Departamento de Recursos Humanos, onde se encontra a trabalhadora objeto do presente parecer, a empresa informa que *"a implementação do programa ..., já supra descrito, terá igualmente impacto na área dos Recursos Humanos da empresa, à semelhança do impacto na área Financeira, nos termos melhor descritos no Anexo 1.*
- 1.4.5. *Atualmente o departamento de Recursos Humanos da empresa conta com duas (2) Gestoras de Recursos Humanos: ..., que dá suporte à área de ... (...), que inclui as divisões ... e ... (...) ... -, e ..., que dá suporte à área de Consumo, que inclui as divisões ... e ...*
- 1.4.6. *Tendo em consideração o progressivo impacto da implementação do modelo ... na função e estruturas de Recursos Humanos da empresa em Portugal, conclui-se que será suficiente uma (1) Gestora de Recursos Humanos para executar as atividades que continuarão sob responsabilidade desta função a nível local, passando tal posto a assumir a responsabilidade integral pelas divisões acima referidas.*
- 1.4.7. *Na seleção da Gestora de Recursos Humanos a incluir no despedimento coletivo, de entre as supra referidas, a empresa teve em consideração, designadamente, o nível funcional do novo posto de trabalho, a qual foi definida como enquadrada na banda salarial 30 (Gestor nível 1).*

- 1.4.8. *Neste contexto, refira-se que a trabalhadora ... é a única que atualmente se enquadra na banda salarial estipulada para a função, estando a trabalhadora ... enquadrada na banda salarial superior (banda salarial 31 — Gestor nível 2).*
- 1.4.9. *Adicionalmente, a empresa teve em conta a experiência multisectorial das referidas trabalhadoras, bem como a dimensão das unidades de negócio geridas pelas mesmas, sendo estes critérios de seleção essenciais, na medida em que a empresa entende que o recurso com conhecimento e experiência no maior número de negócios, e naqueles quem têm maior dimensão, será o mais adequado a executar as funções pretendidas.*
- 1.4.10. *Neste domínio, confirmou-se que a trabalhadora ... é quem tem mais experiência efetiva de Recursos Humanos em maior número de negócios relevantes das diversas áreas/divisões de negócios das companhias do Grupo em Portugal, tendo trabalhado na área de ..., em Portugal e Espanha, na ..., e na área de ... (companhia ... da ...) em Espanha. Acresce que esta trabalhadora dá atualmente apoio a uma equipa de cerca de 150 pessoas.*
- 1.4.11. *Por seu turno, a trabalhadora ... dá apoio a um menor número de companhias das divisões ... e ..., com menor dimensão em termos de negócio e número de trabalhadores, apoiando atualmente uma equipa de cerca de 80 pessoas.*
- 1.4.12. *Finalmente, a empresa teve em conta o custo operacional para a empresa, face aos objetivos de maior eficiência e de menor custo das áreas de Recursos Humanos, por via da implementação do programa ..., como já referido.*

1.4.13. *A este respeito, conclui-se que a trabalhadora ... representará um custo salarial anual significativamente menor para a empresa, quando comparado com o da trabalhadora ...*

1.4.14. *Pelas razões supra descritas, é intenção da empresa incluir a trabalhadora ... no presente despedimento coletivo”.*

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 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 (...).”

- 2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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.
- 2.2.1. Um dos considerandos da referida Diretiva refere 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 e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.
- 2.2.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, 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 14º 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. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre

homens e mulheres.”, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Nos termos do artigo 359.º do 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”.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“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 para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores 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 referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

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”.

- 2.6. No despedimento coletivo *“sub judice”*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, indicou o número de trabalhadores a despedir (5) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 212 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere, designadamente, que, *“teve em conta a experiência multisectorial das referidas trabalhadoras, bem como a dimensão das unidades de negócio geridas pelas mesmas, sendo estes critérios de seleção essenciais, na medida em que a empresa entende que o recurso com conhecimento e experiência no maior número de negócios, e naqueles quem têm maior dimensão, será o mais adequado a executar as funções pretendidas.*
- 2.7.1. *Neste domínio, confirmou-se que a trabalhadora ... é quem tem mais experiência efetiva de Recursos Humanos em maior número de negócios relevantes das diversas áreas/divisões de negócios das companhias do Grupo em Portugal, tendo trabalhado na área de ..., em Portugal e Espanha, na ..., e na área de ... (companhia ... da ...) em Espanha. Acresce que esta trabalhadora dá atualmente apoio a uma equipa de cerca de 150 pessoas.*

- 2.7.2. *Por seu turno, a trabalhadora ... dá apoio a um menor número de companhias das divisões ... e ..., com menor dimensão em termos de negócio e número de trabalhadores, apoiando atualmente uma equipa de cerca de 80 pessoas.*
- 2.7.3. *Finalmente, a empresa teve em conta o custo operacional para a empresa, face aos objetivos de maior eficiência e de menor custo das áreas de Recursos Humanos, por via da implementação do programa ..., como já referido e conclui que a trabalhadora ... representará um custo salarial anual significativamente menor para a empresa, quando comparado com o da trabalhadora ...".*
- 2.8. A entidade empregadora informa que não tendo sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, não houve lugar a qualquer reunião de informações e negociação.
- 2.9. Na verdade, não tendo sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora enviou à trabalhadora objeto do presente parecer, carta, que esta recebeu em 06.04.2018, com a documentação relativa à descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, ao quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, à indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir, à indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, à indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos/às trabalhadores/as a despedir.
- 2.10. Da análise do processo não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ... da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota contra o parecer por se entender que não estão completamente esclarecidos os fundamentos objetivos invocados para a escolha desta trabalhadora e nesse sentido entende a CGTP que o despedimento pode ser ilícito, face aliás à inexistência de elementos suficientes careados para o processo instrutório enviado à Comissão e sobre o qual assentou o despedimento”.