

PARECER N.º 681/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 3472/DP-C/2018

I – OBJETO

1.1. Em 19.11.2018, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora ..., ..., puérpera, 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. Por carta dirigida à trabalhadora, objeto do presente parecer, datada de 12 de junho, a empresa comunica a intenção de a incluir no despedimento, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“A) MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLECTIVO

Motivos estruturais: Nos termos do disposto na alínea b) do n.º 2 artigo 359.º do Código do Trabalho, para efeitos de despedimento coletivo consideram-se motivos estruturais, entre outros, a reestruturação da organização produtiva. A ... (...), doravante designada apenas por ... ou Declarante, é uma sociedade comercial que se dedica à importação, exportação, promoção, comercialização e venda de toda a espécie de ..., em todas as suas variedades, tanto a nível nacional como

internacional, seja por si ou por intermédio de terceiros, como agente, representante ou comissionista. Com o propósito de liderar o sector de retalho de ... na Península Ibérica, foram encetadas negociações entre a ... e a ... (...e ...). As referidas negociações culminaram na operação de fusão entre a ... e a ..., em consequência da qual nasceu o ..., atualmente o segundo maior retalhista de ... para a Península Ibérica. O novo grupo ibérico passou a agregar três das contas estratégicas mais relevantes para a ... na Europa, Médio Oriente e África (EMEA), ou seja, a ..., a ... e a Até ao presente, as contas da ... e da ... têm sido geridas em separado para a ... na EMEA, sendo a da ... a única que tem sido trabalhada/gerida individualmente pela Declarante. O ... tem como acionistas a ..., com uma participação de 50%, a ..., com uma participação de 30%, a ..., com uma participação de 20%, o que implicou a fusão das três contas acima referidas, que passam agora a ter de ser trabalhadas/geridas de modo unificado e integrado, como uma única conta. A mencionada operação de fusão veio, pois, impor à Declarante a introdução de profundas reestruturações a nível organizacional para adequada gestão da referida conta, obrigando-a a adaptar a sua estrutura atual às novas exigências tendo em vista uma maior eficácia operativa.

É necessário uniformizar e centralizar procedimentos, tornando-os mais eficientes, eficazes e competitivos. Impõe-se racionalizar custos e otimizar meios, designadamente meios humanos. Por isso, foi decidido que a partir do próximo dia 1 de setembro todas as operações de gestão e acompanhamento da nova conta, resultante do processo de fusão, passará a ser feita centralmente, a partir de Em Portugal, até à data da fusão, a gestão da conta da ..., agora também unificada, estava atribuída a 3 (três) trabalhadores da Declarante com as funções

de ... (Gestores de Conta). Em resultado da centralização e deslocalização de todas as operações de gestão e acompanhamento da nova conta para ..., a Declarante terá de proceder ao encerramento em Portugal da Secção do Departamento de Vendas a que estava afeta a mencionada conta ..., agora também unificada, razão pela qual deixa de se justificar a manutenção dos postos de trabalho correspondentes aos trabalhadores ..., ... e Saliente-se, ainda, que o custo anual fixo para a Declarante com os salários e quotizações para a segurança social destes 3 (três) trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento ascende a € ... (...) pelo que a reestruturação efetuada permitirá à Declarante uma redução significativa de custos. Além dos 3 (três) trabalhadores acima referidos, a Declarante tem, ainda, necessidade — igualmente por motivos estruturais — de proceder ao despedimento de mais 2 (dois) trabalhadores que integram o Departamento de Vendas denominado Em resultado da reorganização mundial do projecto denominado "...' a ... (casa mãe) viu-se na necessidade de proceder a profundas alterações na sua estrutura organizacional, ajustando-a a um negócio que é cada vez mais global, mais competitivo e onde as exigências dos clientes se afiguram cada vez mais importantes, com o objetivo de melhorar o seu desempenho e aumentar a criação de valor. Neste pressuposto decidiu, além do mais, agrupar em cinco territórios os diferentes países que integram a ... Europa, Médio Oriente e África (EMEA), com o propósito de, dentro de cada um desses territórios, se posicionar estrategicamente em cidades de referência para os consumidores. e... passaram a integrar o denominado EMEA South e, nesse território foi decidido centralizar, quer as atividades quer os recursos, nas cidades de ... e de ... justamente por serem

consideradas para o consumidor, numa perspetiva global, cidades de referência. A mencionada reestruturação organizacional impõe a atualização do modelo operativo de vendas, o que implica a centralização de contas europeias estratégicas, até agora geridas localmente, a consolidação integrada dos modelos de gestão dessas contas estratégicas, a redução de recursos — financeiros e humanos — tudo com o propósito de afetar esses recursos a um cada vez menor número de contas, mas com cada vez maior relevância, permitindo, assim, um crescimento mais significativo e sustentado. Ainda no âmbito da reorganização global em curso, foi decidido agrupar as contas por especialidades ou áreas ... seguindo exatamente a mesma estratégia para atingir exatamente os mesmos objetivos, ou seja, maior e mais sustentado crescimento. Nessa conformidade, as categorias ... estrategicamente menos relevantes, quer em termos comerciais quer em termos de volume de negócios, passarão a ser geridas a nível europeu na ... com os recursos existentes naquele país. Em resultado desta reorganização, destas novas estratégias comerciais e destas reestruturações organizacionais, com a centralização e deslocalização também para ... das contas europeias estratégicas, até então geridas localmente, a Declarante terá de proceder ao encerramento em Portugal da Secção do Departamento de Vendas denominada ..., a que estavam afetas as mencionadas contas, razão pela qual deixa de se justificar a manutenção dos postos de trabalho correspondentes aos trabalhadores ... e Saliente-se que o ... que ao presente gere um total de vinte e cinco contas, das quais quatro estão classificadas como "... " e vinte e uma como "...", representam para a Declarante 25% do seu volume de negócios, mas apenas 0,84% do comércio por grosso para a ... EMEA South. Daí, a desnecessidade dos postos de trabalho dos

trabalhadores ... e ..., cujo custo anual fixo para a Declarante com os salários e quotizações para a segurança social ascende a € ... (...) o que permitirá à Declarante uma significativa redução de custos. De referir que, em Portugal, a Declarante irá manter apenas e só os postos de trabalho que por razões inevitáveis e exclusivamente comerciais, tenham que permanecer na cidade de, o que manifestamente não sucede com nenhum dos postos de trabalho até então ocupados pelos 5 (cinco) trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento. A reestruturação da organização produtiva da Declarante assenta nos melhores critérios de gestão empresarial e afigura-se essencial não só para adaptação a um mercado que é cada vez mais competitivo e, por isso, mais exigente, como ainda para obtenção de níveis de rentabilidade que permitam a manutenção da sua atividade em Portugal e conseqüente manutenção dos demais postos de trabalho.

B) CRITÉRIOS PARA SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

O critério utilizado é o do despedimento de todos os trabalhadores que exercem funções de Gestores de Conta.

INDICAÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR

São abrangidos pelo presente despedimento coletivo os seguintes trabalhadores: ..., com a categoria profissional de Administrativo e as funções de ...; ..., com a categoria profissional de Administrativo e as funções de ...; ..., com a categoria profissional de Administrativo e as funções de Account Executive; ..., com a categoria profissional de Administrativo e as funções de Account Executive, ..., com a categoria profissional de Administrativo e as funções de Account Executive.

D) PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO: *O despedimento coletivo teve início com a comunicação que em 15 de Maio de 2018, a Declarante enviou a*

cada um dos trabalhadores comunicando-lhes a intenção de proceder ao despedimento e, informando-os para, querendo, designarem, de entre eles, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da mencionada comunicação, uma comissão representativa com o máximo de 3 (três) trabalhadores, tudo de conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho. O processo decorrerá com integral cumprimento dos dispositivos legais imperativos estabelecidos pelo legislador nos artigos 359.º a 366.º do Código do Trabalho. Poderá acontecer que, sem prejuízo da retribuição a que têm direito até ao final do contrato, a ... possa dispensar de comparecerem ao serviço algum ou todos os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento. Com esta dispensa de comparência ao serviço, que poderá ocorrer durante parte do aviso prévio para o despedimento, os trabalhadores passarão a dispor de mais tempo para a busca ativa de um novo trabalho continuando, no entanto, a auferir as suas remunerações em pleno até ao final do contrato.

E) COMPENSAÇÃO PARA ALÉM DA INDEMNIZAÇÃO LEGAL: atualmente, o regime legal da indemnização em caso de cessação de contrato de trabalho sem termo celebrado em data anterior a 1 de novembro de 2011 encontra-se estabelecido no artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto. Não obstante a compensação legal atrás referida que a Declarante terá que colocar à disposição dos trabalhadores até à data da cessação dos respetivos contratos, está disponível para na fase de informação e negociação propor aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento um complemento de indemnização que corresponderá ao valor que resulte: (i) retribuição base + diuturnidades x antiguidade até à data da cessação do contrato = X (ii) X — indemnização legal = Y (= complemento de indemnização). O referido complemento será

pago pela Declarante dois dias após a cessação do contrato, contra a entrega pelo trabalhador de declaração de onde conste que com o mencionado pagamento se considera integralmente indemnizado pelo despedimento e por quaisquer outros créditos que lhe pudessem assistir, renunciando de forma expressa, livre e consciente à impugnação do despedimento.

- 1.3. Foram enviadas à CITE cópia da carta remetida à trabalhadora especialmente protegida (doc.1 do processo instrutor) e as cópias das atas das três reuniões de informações e negociação realizadas, nas quais a trabalhadora puérpera esteve representada (docs. 2, 3 e 4 do processo instrutor).

Da ata da reunião realizada em vinte e seis de junho de dois mil e dezoito, pelas quinze horas, transcreve-se o que parecer relevar para a análise do processo e emissão do presente parecer, com sublinhado nosso. Assim: "*Nos termos do número três do artigo trezentos e sessenta do Código do Trabalho, os cinco trabalhadores abrangidos pelo despedimento designaram, de entre eles, comissão representativa composta pelos seguintes trabalhadores: ..., ... e ..., aqui representados pelo Senhor Dr. Estavam ainda presentes, os trabalhadores ... e O representante da DGERT, (...), pediu a palavra e no uso da mesma explicou aos presentes a finalidade da sua presença enquanto representante da DGERT, nomeadamente, a promoção e verificação da instrução substantiva e procedimental do processo, e se necessário, a conciliação dos interesses das partes. No entendimento da DGERT a fase em que nos encontramos, informações e negociação tem em vista a obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que permitam reduzir o número*

de trabalhadores abrangidos pela intenção inicial. A fase prevista no artigo trezentos e sessenta e um do Código do Trabalho comporta, no entendimento da DGERT duas fases, a saber, informações e negociação. (...) o representante da DGERT passou a questionar a empresa sobre as medidas alternativas ponderadas, designadamente, as previstas no artigo trezentos e sessenta e um do Código do Trabalho, (...) sobre a existência de trabalhadores abrangidos pelas situações previstas no artigo sessenta e três do Código do Trabalho. Neste momento a empresa e o trabalhador ... vieram informar terem acordado que o mencionado trabalhador passará a exercer a sua atividade em ..., não sendo por ora exatos os termos em que o virá a fazer ou seja, se por cessação do contrato de trabalho que ao presente ainda mantém com a ... (...) ou, se em alternativa, acordarão na transferência definitiva do mencionado trabalhador para empresa ... do Grupo ..., o que a ocorrer poderá ser mediante a celebração de um acordo de cessão de posição contratual através do qual a ... (...) cederá o trabalhador a essa dita empresa. Atento o anteriormente referido, o presente despedimento coletivo passou a abranger apenas quatro dos cinco trabalhadores inicialmente abrangidos. Após este esclarecimento, o representante da (...) depois de ter cumprimentado todos os presentes, referiu não ser possível a aplicação de qualquer das medidas previstas nas alíneas a) a d) do número um do artigo trezentos e sessenta e um do Código do Trabalho, face aos motivos estruturais invocados no Anexo 1 que foi junto à comunicação enviada a cada um dos membros da comissão representativa dos trabalhadores, e à inexistência de quaisquer outros postos de trabalho disponíveis na ... (...). (...).

O representante da empresa irá prestar todos os esclarecimentos às questões que foram sendo suscitadas por quem estava presente na reunião.

Pelo Senhor Perito da Comissão representativa dos trabalhadores, (...), foram solicitados os documentos infra:

- Relatórios de contas referentes aos anos de 2015, 2016 e 2017;*
- Balanços referentes ao mesmo período temporal;*
- Demonstração de resultados por naturezas referentes ao mesmo período temporal*
- Vendas e resultados líquidos referentes ao mesmo período temporal agrupados pelos departamentos objeto de reestruturação tendo em conta os relatórios de contas legalmente aprovados;*
- Aprovação e certificação oficial das contas dos últimos três anos, e Quadros de pessoal referentes aos últimos três anos*

Relativamente à documentação ora solicitada a empresa irá ponderar se a juntará ou não ao processo.

E, foram pedidos esclarecimentos relativamente às seguintes questões:

1 - Designação do Departamento de Vendas "... " que inclui os trabalhadores ... e ... é desconhecida pelos mesmos. Estes trabalhadores integram a equipa "...", composta por seis gestores de conta os quais reportam a um único Director, o ... Manager.

2 - Os trabalhadores solicitam que a empresa informe por que motivo aparece uma nova designação de Departamento.

3 - Qual a diferença organizacional, estrutural e funcional entre ... e ...?

4 - Qual ou quais atividades e recursos de EMEA South serão centralizados nas cidades de ... e ...?

5 - No âmbito da alegada reorganização global em curso a decisão de agrupamento das contas por especialidades ou áreas ... consiste precisamente em quê?

6 - *Existem trabalhadores de outras subsidiárias a gerir contas anteriormente geridas por trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo?*

7 - *Qual a nova estrutura de clientes que se encontra prevista e qual ou quais as alterações que existem relativamente à atual?*

8 - *Qual ou quais as categorias ... que passarão a ser geridas a nível europeu na ... com os recursos existentes nesse país?*

9 - *A alegada centralização de recursos referida anteriormente indica ... e ... pelo que se solicita seja prestada informação se existem categorias ... cuja gestão passará para a ...?*

10 - *Indicação das novas estratégias comerciais, reestruturações organizações e contas europeias estratégicas a centralizar em ... e as quais são referidas pelo empregador e de que forma as mesmas implicam a cessação dos postos de trabalho dos trabalhadores abrangidos?(...)"*

(...)

17 - O critério de despedimento apresentado pela empregadora é o do despedimento de todos os trabalhadores que exercem funções de gestores de conta. Qual o organograma da empresa e quantos gestores de conta existem vinculados à empregadora?

18 - Os trabalhadores têm conhecimento que existe mais um gestor de conta que não foi incluído no presente procedimento de despedimento coletivo. Qual a categoria profissional do trabalhador em causa e qual ou quais as razões pelas quais o mesmo não está abrangido pelo critério invocado pela empregadora?

19 - A trabalhadora ..., como é do conhecimento da empregadora, encontra-se grávida. Tendo em conta a situação concreta da trabalhadora em causa a comissão representativa dos trabalhadores solicita que lhe seja prestada informação sobre o procedimento que a empresa irá ter relativamente à trabalhadora ... e, bem assim, qual ou quais as consequências no tempo e decurso do presente procedimento face à necessária consulta à CITE?

20 - Os trabalhadores solicitam que seja junto ao presente procedimento um organograma completo antes e depois da alegada reestruturação.

21 - Qual ou quais as razões que determinaram que a empresa antes de desencadear o presente procedimento de despedimento coletivo dirigisse propostas de transferência do local de trabalho relativamente aos trabalhadores ..., ... e ...?

22 - Qual ou quais as razões pelas quais os trabalhadores ... e ... não tiveram tais propostas de transferência de local de trabalho?

23 - Qual ou quais as razões pelas quais a empregadora se propõe a manter vigentes os contratos de trabalho dos trabalhadores objeto de proposta de transferência do local de trabalho para ... e, concomitantemente, desencadeou o presente procedimento de despedimento coletivo, não dirigindo tais propostas de manutenção dos contratos de trabalho aos trabalhadores ... e ...?

24 - Tendo sido a trabalhadora ... selecionada pela ... EMEA South para participar numa iniciativa interna de desenvolvimento de carreira, ocorrida há pouco mais de três meses, onde esta trabalhadora apresentou o seu plano de carreira e voltou a reconfirmar e a disponibilizar-se para uma mobilidade geográfica interna nacional e

transnacional, qual ou quais as razões pelas quais a empresa não lhe dirigiu qualquer proposta de transferência de local de trabalho?

25 - Qual ou quais as razões que estiveram na origem da passagem de gestão dos 40 (quarenta) clientes em ... geridos por ... e ... e que deixaram de se ser por estes geridos aquando do início da licença de maternidade de ... em novembro de 2016, e qual ou quais as razões após o seu regresso de licença de maternidade as mesmas contas não ter voltado a ser geridas por ... e ...?

26 - Nas últimas semanas estão visíveis no site internacional da marca, em ... diversas oportunidades de trabalho, em especial na zona EMEA South as quais têm sido partilhadas com todos os colaboradores através dos e-mails job posting. Qual ou quais as razões pelas quais tais postos de trabalho não constituem medidas alternativas à cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo?

27 - Existem ou não outros trabalhadores da empregadora que continuarão a assumir em território português as apresentações aos clientes e bem assim a gerir todas as relações comerciais entre o empregador e os adquirentes dos produtos comercializados por este em Portugal e para fora de Portugal?

28 - Qual ou quais os critérios de cálculo em concreto usados pela ..., S.L. para indemnizar os trabalhadores da mesma empresa afetados pela reestruturação em ... e por que razão, não obstante ser invocada uma fundamentação de natureza ibérica são fornecidos métodos de cálculo para efeitos de compensação diversos aos trabalhadores de ambos os países? ¶

Mais foi referido pelo Senhor Perito da comissão representativa dos trabalhadores que os trabalhadores abrangidos pelo presente

despedimento coletivo estão disponíveis para apreciar propostas ou medidas alternativas à cessação dos seus contratos de trabalho por despedimento coletivo.

(...)

Relativamente à trabalhadora ..., a empresa (...) informou que, após o encerramento desta fase, irá pedir o parecer prévio para o despedimento à Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, uma vez que a mencionada trabalhadora está grávida.

Mais informou à trabalhadora ... que quanto a ela só após a obtenção do referido parecer será elaborada a decisão de despedimento.

- Da ata da reunião ocorrida no dia vinte e quatro de julho de dois mil e dezoito, pelas quinze horas, (doc. 3 do processo instrutor) pode retirar-se o seguinte com relevância para a análise do processo e emissão do presente parecer, com sublinhado nosso:

“compareceram a (...), Perita da empresa, a (...) representação da DGERT, (...) representação da ... (por teleconferência), os Senhores ..., ... e a Senhora D. ... (esta por teleconferência), em representação da comissão representativa dos trabalhadores, o Senhor ..., o Senhor Dr. ..., na qualidade de Mandatário do trabalhador ..., o Senhor Dr. ..., em representação da trabalhadora ... e o Senhor (...), Perito da comissão representativa dos trabalhadores. Na reunião que teve lugar no passado dia vinte e seis de junho, o Senhor Perito da comissão representativa dos trabalhadores, (...) solicitou à ... (...) que fossem disponibilizados diversos documentos contabilísticos e quadros de pessoal referentes aos últimos três anos e solicitou, também, que fossem prestados esclarecimentos relativamente a um conjunto de questões, num total de vinte oito, nos exatos termos que constam da Ata da

mencionada reunião. No entendimento da, nesta fase de informações e negociação os esclarecimentos e/ou documentos solicitados pela estrutura representativa dos trabalhadores e/ou pelo Senhor Perito que os assista, deverá dizer respeito unicamente aos fundamentos invocados pela entidade empregadora como motivadores do despedimento coletivo.

Compreende-se que o legislador permita à estrutura representativa dos trabalhadores colocar questões relativamente às quais possam ter dúvidas e pedir informação, incluindo documental, para a boa e adequada perceção dos fundamentos invocados pela entidade empregadora para o despedimento.

*Tendo em consideração o que antes se refere, no entendimento da ...
... os documentos contabilísticos solicitados (i) Relatórios de Contas referentes aos anos de 2015, 2016 e 2017; (ii) Balanços referentes ao mesmo período temporal; (iii) Demonstração de resultados por naturezas referentes ao mesmo período temporal; (iv) Vendas e resultados líquidos referentes ao mesmo período temporal agrupados pelos departamentos objeto da reestruturação tendo em conta os relatórios de contas legalmente aprovados, e (v) a Aprovação e certificação oficial das contas dos últimos três anos, extravasam em larga medida o direito de informação conferido pelo legislador à estrutura representativa dos trabalhadores e, conseqüentemente também, ao Senhor Perito que os assiste.*

Por esse motivo a ... apenas está na disposição de prestar informações sobre os fundamentos que foram invocados para o presente despedimento coletivo, respondendo a todas as questões que lhe foram colocadas, o que faz nos termos seguintes:

1 e 2 - ...era o nome deste Departamento antes da reorganização da ... implementada em outubro de 2017. Com a referida reorganização o Departamento foi redenominado ... e, em conformidade, a equipa passou a reportar ao único Director designado ... Manager (cfr. perfil do Outlook cuja cópia ao diante se junta — documento n.º 1.)Assim, formalmente, este Departamento já não tem a denominação ..., embora ainda seja assim conhecido.

3 — Não existem diferenças organizacionais, estruturais ou funcionais entre a ... e a É apenas uma diferente denominação adotada ao nível da EMEA South.

4 — Todas as atividades que até agora têm sido realizadas em Portugal pela equipa ... passarão a ser realizadas em ..., nas cidades de ... e de Em consequência, dos cinco Account Executives que estão sedeados em ..., três que estão sedeados em ... e dois que estão sedeados em ..., passarão para cinco Account Executives sedeados em ... e dois em O mesmo se aplica relativamente ao ... cuja atividade durante os próximos meses será exercida em ... e em ..., e a partir do dia 1 de Março de 2019, exclusiva e definitivamente em ... (...)

(...)

— A ... em Portugal é que é uma subsidiária da ..., sedeadada em ..., onde as contas passarão a ser geridas.

7 — Continuando a desenvolver a estratégia fewer, bigger, better pretende-se, com vista à centralização de contas europeias estratégicas, a consolidação de um modelo de gestão integrada dessas contas e a redução de recursos alocados à gestão de pequenas contas, com vista a acelerar o crescimento, afetando esses recursos a um menor número de contas, mas de maior relevância. Assim sendo, relativamente às 25 contas que eram geridas em Portugal pelos

trabalhadores ... e ..., há necessidade de eliminar duas dessas contas, transferir dezoito para o distribuidor e manter a gestão das cinco mais importantes a partir de

8 — De conformidade com o ... as categorias ... que passarão a ser geridas a nível europeu a partir da ... são as estrategicamente menos relevantes ou seja, ...,,.....

(...)

10 — Uniformização e centralização de procedimentos por forma a torná-los mais eficientes, eficazes e competitivos. Racionalização de custos e otimização de meios, designadamente meios humanos.

Assim sendo, em resultado da centralização e deslocalização de todas as operações de gestão e acompanhamento da nova conta resultante da fusão das três contas mais relevantes para a ... EMEA — a ..., a ... e a ... — para ..., tornou-se necessário encerrar em Portugal a Secção do Departamento de Vendas a que estava afeta a conta ... — única daquelas até agora gerida individualmente em Portugal e, por essa razão, deixou de se justificar a manutenção dos postos de trabalho correspondentes aos trabalhadores ..., ... e

No que diz respeito aos postos de trabalho até agora ocupados pelos trabalhadores ... e ..., salienta-se que o propósito de continuar a desenvolver a estratégia fewer, bigger, better, com vista à centralização de contas europeias estratégicas, à consolidação de um modelo de gestão integrada dessas contas e à redução de recursos alocados à gestão de pequenas contas e, ainda, com vista a acelerar o crescimento, determinou a necessidade de afetar recursos a um menor número de contas mas de maior relevância. Daí que, das 25 contas que eram geridas em Portugal por estes dois trabalhadores, duas tenham sido eliminadas, dezoito tenham sido transferidas para o

distribuidor, mantendo-se apenas a gestão das cinco contas mais importantes, mas a partir de

11 — Como referido, no que respeita ao ..., as cinco contas estrategicamente mais relevantes que até agora foram geridas pelos trabalhadores ... e ... vão passar a ser geridas pela equipa sedeadada em A nova conta afeta ao ... será gerida também desde ..., a partir de 1 de Março de 2019.

13 — Os cinco clientes mais importantes manterão relações comerciais com a ... embora, como referido, através de contas geridas a partir de Os restantes clientes não manterão relações comerciais com a empresa, mas manterão o seu relacionamento comercial com a marca, uma vez que poderão continuar a adquirir produtos da marca ... através de um distribuidor. Exceção para dois clientes cujo relacionamento comercial, com a empresa e com a marca, cessará.

14 — Relativamente ao ... está em curso a seguinte estratégia para, adequadamente, operar a transição:

(i) - Durante a estação ... as apresentações relativamente a todas as contas até gora geridas pelos trabalhadores ... e ... serão feitas no showroom de ..., mas já pela equipa de ...;

(ii) - Durante a estação ... assim que o portfolio das contas estiver redistribuído de acordo com o ... Reorganization, as apresentações aos cinco clientes cujas contas continuarão a ser geridas pela ... em ... serão feitas no showroom de As apresentações do ... serão feitas também em ... pela equipa local.

15 — Manter-se-ão em ... apenas e só os postos de trabalho que por razões exclusivamente comerciais tenham de cá permanecer. No que diz respeito às Vendas, onde tem impacto direto a estratégia comercial fewer, bigger, better, manter-se-á apenas um posto de trabalho

correspondente ao ..., uma vez que quanto a este posto de trabalho a referida estratégia não tem impacto.

16 — Como referido foi na fundamentação dos motivos invocados para o presente despedimento coletivo, a reestruturação organizacional levada a efeito na, S. L. (...) resulta de uma reorganização mundial do projeto ..., ou seja, de uma reorganização efetuada pela casa mãe, sem qualquer intervenção da Essa reorganização obrigou a profundas alterações em toda a estrutura organizacional da Companhia, ajustando-a a um negócio que é cada vez mais global, mais competitivo e onde as exigências dos clientes se afiguram cada vez mais importantes. Em resultado dessa reorganização foi decidido, novamente sem intervenção da ..., centralizar em cidades de referência para o consumidor atividades, designadamente a gestão das contas mais estratégicas e recursos (humanos e financeiros). Como também consta dos mencionados motivos, a fusão das contas ..., ... e ... deu origem ao ... e a uma nova e única conta que por decisão centralizada passará a ser gerida a partir de

17 — Desde logo é necessário ter em consideração que os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo não são Account Managers mas Account Executives. O que está a ser feito é um realinhamento de Vendas relacionado com (i) um passo em frente na estratégia fewer, bigger, better que em Portugal afeta principalmente esses trabalhadores no ... e (ii) a fusão de três contas estratégicas que em Portugal têm impacto nos trabalhadores que gerem a Todos esses postos de trabalho são designados Account Executives. Não há quaisquer outros Account Executives na em Portugal. Incluindo os cinco Account Executives há 25 Account Executives na (cfr. que ao diante se junta — documento n.º 2).

19 — *Esta questão foi clarificada pela empresa na reunião de informações e negociação que teve lugar no passado dia 26 de junho antes mesmo de ter sido colocada pelo Senhor Perito da comissão representativa dos trabalhadores.*

Não obstante, reproduz-se aqui o que se fez constar da ata da referida reunião. “Relativamente à trabalhadora ..., a empresa neste momento informou que após o encerramento desta fase, irá pedir o parecer prévio para o despedimento à Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego uma vez que a mencionada trabalhadora está grávida.

Mais informou à trabalhadora ... que quanto a ela só após a obtenção do referido parecer será elaborada a decisão de despedimento.”

Esclarece-se, ainda, que, o teor da informação que antecede é do conhecimento da referida trabalhadora que assistiu à reunião por teleconferência.

20 — *O documento ora junto sob o número três consubstancia o organograma antes da reorganização. Salienta-se que o referido organograma está, há muito, disponível para consulta na O documento junto sob o número quatro consubstancia o organograma depois da reorganização.*

21 — *Apenas e só porque as funções até agora desempenhadas pelos trabalhadores ..., ... e ... vão ser transferidas para ... onde será gerida a nova conta.*

Como se fez constar da ata da reunião que teve lugar no passado dia 26 de junho, o trabalhador ... foi o único que aceitou a transferência para ..., razão pela qual deixou de estar abrangido pelo presente despedimento coletivo.

22 — *Apenas e só porque em consequência do ... Reorganization os postos de trabalho até agora ocupados pelos trabalhadores ... e ... vão*

ser extintos. Se esses postos de trabalho fossem transferidos para qualquer outro local a empresa ter-lhes-ia apresentado propostas idênticas às que apresentou aos trabalhadores ..., ... e

23 — Numa primeira abordagem, que teve lugar em meados de maio de 2018, a ... informou os trabalhadores que estava em curso uma reorganização mundial profunda e que, em consequência, três postos de trabalho existentes em Portugal iam ser transferidos para ... e dois iam ser extintos. Relativamente aos postos de trabalho que iam ser transferidos, como já amplamente referido, a empresa propôs aos respetivos titulares que, querendo, podiam passar a exercer as suas funções em ..., não o tendo feito evidentemente com referência aos postos de trabalho que iam, como vão, ser extintos. Em meados de junho de 2018, foram comunicados aos trabalhadores relativamente aos quais os postos de trabalho seriam transferidos e extintos os motivos que fundamentam o presente despedimento coletivo. É evidente que enquanto estiver em curso o mencionado procedimento a empresa está obrigada a manter os contratos de trabalho que celebrou com cada um dos trabalhadores abrangidos.

Relativamente à segunda parte da questão, vide resposta em 22.

24 — Em primeiro lugar é necessário contextualizar melhor a iniciativa. Esta é uma das atividades desenvolvidas este ano por, uma rede de trabalhadores iniciada em ..., em 2007, que foi lançada este ano na South EMEA com o objetivo de desencadear o poder e o potencial da ... alimentando a vantagem competitiva da Companhia através do investimento Entre outras, foi posta em prática a ... with the South EMEA Leadership Team.” Há que ter em atenção que esta não é uma iniciativa liderada pelos Recursos Humanos (Recursos Humanos conduzem sempre qualquer programa de desenvolvimento de carreira)

e que todos podiam, voluntariamente, subscrever e ter um “encontro” com um membro de ... onde podiam falar sobre o nosso Plano de Desenvolvimento Individual (que é uma parte do nosso processo de Coaching for Excellence — CFE).

Sobre esta questão veja-se a newsletter, ao diante junta, em que esta ação é recapitulada e, veja-se também, o e-mail entre a ... e o Manager, ..., a propósito da preparação da sessão — documentos n.ºs 5 e 6. No caso da ... o Manager teve a oportunidade de partilhar a sessão com ... e de acordo com o documento junto no dito e-mail, não houve qualquer referência à sua disponibilidade para recolocação. Contudo, também temos o Plano de Desenvolvimento Individual onde na verdade a ... confirma a sua disponibilidade para recolocação.

No entanto, não são apenas os seus interesses, mas também as oportunidades existentes que estão em causa e, infelizmente, o seu posto de trabalho não será transferido, mas eliminado. Naturalmente, a ... pode candidatar-se a qualquer posto de trabalho que esteja em aberto na Companhia.

25 — Tal como confirmado pelo gerente da ... e do ..., ..., durante todo o ano de 2017 eles tiveram a seu cargo todas as contas ... uma vez que a organização passou de uma estrutura de 5 zonas e 9 representantes de vendas para 3 zonas e 6 representantes de vendas, de acordo com a estratégia fewer, bigger, better.

Porém, à medida que a organização continuou a evoluir a ... e o ... voltaram a ter a seu cargo os seus portfólios em Portugal em 2018. Essa decisão refletiu-se de igual forma em ambos nada tendo, por isso, que ver com a gravidez da ... mas apenas em resultado de ajustamentos normais de contas.

26 — *Esse é o procedimento comum para comunicar todas as novas oportunidades de emprego, enviar uma comunicação 'Anúncio de Emprego' para todos os EMEA South, para ter a certeza de que todos os trabalhadores têm conhecimento e veem se lhes interessa candidatar-se. Relativamente aos trabalhadores ... e ... não lhes foram oferecidos postos de trabalho como alternativa uma vez que as vagas anunciadas através do Job Posting são preenchidas pelos candidatos com perfis considerados mais adequados à função, e essa seleção é feita através de um competitivo processo de recrutamento. A título exemplificativo, enunciam-se as ofertas que foram anunciadas entre 15 de maio e 30 de junho de 2018.*

- .. (...)
- ... (...)
- ... (...)
- ... (...)
- ... (...)

Sallenta-se que, das ofertas referidas, apenas o ..., ... e ... têm funções na área das Vendas mas, esta equipa de Vendas exige um conhecimento muito específico de ... sendo que as funções de Account Executive serão preenchidas por outro trabalhador da equipa de

27 — *O único trabalhador que em Portugal irá continuar a fazer as apresentações aos clientes é o (...) o No mais, toda a relação comercial será gerida a partir da*

28 — *O cálculo das indemnizações varia de conformidade com a legislação de cada país.*

Os motivos são ibéricos porque ambas as equipas (...e ...) são constituídas por trabalhadores de ambos os países. E, este realinhamento interno também teve impacto em

Pelos motivos que se deixaram expressos, são estas as informações que a entende estar obrigada a prestar.

Os trabalhadores reiteram que seja prestada informação já anteriormente solicitada, nomeadamente (i) Relatórios de Contas referentes aos anos de 2015, 2016 e 2017; (ii) Balanços referentes ao mesmo período temporal; (iii) Demonstração de resultados por naturezas referentes ao mesmo período temporal; (iv) Vendas e resultados líquidos referentes ao mesmo período temporal agrupados pelos departamentos objeto da reestruturação tendo em conta os relatórios de contas legalmente aprovados, e a (v) Aprovação e certificação oficial das contas dos últimos três anos, os quais consideram conexos com os fundamentos invocados para o presente despedimento coletivo e essenciais para que a presente fase de informações seja, de facto de direito, levada a cabo nos termos da lei.

Os trabalhadores reiteram a sua disponibilidade para apreciar outras propostas alternativas à cessação dos seus contratos de trabalho que tenham em conta os anos de dedicado, zeloso, e diligente trabalho para a empregadora e, bem assim, a idade de cada um deles, as suas características e contexto social e a legítima expectativa da titularidade de um contrato de trabalho por tempo indeterminado até aos 70 anos de idade, período face ao qual assumiram obrigações perante terceiros que, a consumir-se o presente despedimento não irão conseguir cumprir.

No que respeita à ata da reunião realizada no dia vinte de setembro de dois mil e dezoito, pelas dez horas, transcreve-se igualmente a parte com especial relevância no âmbito da análise do processo e emissão do presente parecer (doc. n.º 4 do processo instrutor remetido à CITE), com sublinhados nossos:

“compareceram a (...) perita da empresa, a (...) representação da DGERT, a (...) representação da ... (por teleconferência), os Senhores ... e a Senhora D. ..., em representação da comissão representativa dos trabalhadores, o Senhor (...) Perito da comissão representativa dos trabalhadores e o Senhor Dr. ..., em representação da trabalhadora Neste momento, pela Perita da entidade empregadora foi prestado o seguinte esclarecimento: os trabalhadores ... e ... decidiram aceitar a proposta que ab initio foi apresentada pela entidade empregadora a todos os trabalhadores, razão pela qual, ao presente, o despedimento coletivo prossegue apenas com trabalhadores ... e ..., mantendo-se quanto a estes trabalhadores a mencionada proposta até às onze horas do dia 21 de setembro de 2018, na condição de renunciarem, de forma expressa, livre e consciente à impugnação do despedimento. Prestado o esclarecimento que antecede, consignou-se o seguinte: Na reunião que teve lugar no passado dia vinte e quatro de julho, o Senhor Perito da comissão representativa dos trabalhadores, Dr. ..., reiterou o pedido que havia feito na primeira reunião desta fase de informações e negociação para que fossem disponibilizados à Comissão os elementos contabilísticos da empregadora com referência aos anos de 2015, 2016 e 2017, o que, mercê da discordância da empregadora, foi feito naquele mesmo dia, nos exatos termos que constam da Ata da mencionada reunião.(...) Pela Perita da empregadora foi dito que: mercê do entendimento obtido quanto ao trabalhador ... até ao momento o acordo ainda não foi formalizado, razão pela qual não é possível fazer aos autos a pretendida junção. Junta-se cópia do acordo celebrado com o trabalhador Pelo Senhor Perito da Comissão Representativa dos Trabalhadores foi novamente pedida a palavra e, no uso de mesma, disse: “o trabalhador ... está na

disposição de renunciar à impugnação do despedimento coletivo em curso, caso a ... utilize o mesmo critério de apuramento do montante da compensação a pagar aos demais trabalhadores incluídos no procedimento em causa, acrescido dos créditos salariais vencidos à data de hoje." Pretende, portanto, o trabalhador ... que a empregadora incremente à retribuição base auferida pelo dito trabalhador, ao presente, € ..., o corresponde à Isenção de Horário que os restantes trabalhadores auferem ou seja, um acréscimo de 25% sobre os ditos € Pela Perita da empregadora foi dito o seguinte: por não estar neste momento habilitada a aceitar ou recusar a proposta ora apresentada pelo trabalhador, compromete-se a responder à mesma, por escrito, até às 24.00 horas do dia de hoje.

O procedimento de despedimento coletivo na fase em que este se encontra tem como pressuposto a sua natureza não contenciosa pelo que o período de informações e negociação configura-se antes de mais e na sua essencialidade como um espaço útil de diálogo entre as partes no qual os serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral aqui representados pela DGERT têm como desiderato da sua participação a obtenção de consensos com vista a atenuar as consequências do despedimento coletivo e assim promover a conciliação dos interesses. Atento o que antes se deixou expresso, a entidade empregadora entende dar por terminada esta fase de informações e negociação por considerar ter cumprido na integra com todas as diligências que se lhe impunham na comunicação e promoção da referida fase de informações e negociação prevista no número um do artigo trezentos e sessenta e um do Código do Trabalho".

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 que consubstanciou em razões de natureza estrutural, que entende determinarem e justificarem o despedimento coletivo de 4 trabalhadores e 1 trabalhadora e, posteriormente, de um

trabalhador e uma trabalhadora. Ou seja, *“Além dos 3 (três) trabalhadores acima referidos, a Declarante tem, ainda, necessidade — igualmente por motivos estruturais — de proceder ao despedimento de mais 2 (dois) trabalhadores que integram o Departamento de Vendas denominado Em resultado da reorganização mundial do projecto denominado ‘...’ a ... (casa mãe) viu-se na necessidade de proceder a profundas alterações na sua estrutura organizacional, ajustando-a a um negócio que é cada vez mais global, mais competitivo e onde as exigências dos clientes se afiguram cada vez mais importantes, com o objetivo de melhorar o seu desempenho e aumentar a criação de valor”.*

- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção, refere a entidade empregadora que (...) *terá de proceder ao encerramento em Portugal da Secção do Departamento de Vendas denominada Direct Field, a que estavam afetas as mencionadas contas, razão pela qual deixa de se justificar a manutenção dos postos de trabalho correspondentes aos trabalhadores ... e Saliente-se que o ... que ao presente gere um total de vinte e cinco contas, das quais quatro estão classificadas como “...” e vinte e uma como “...”, representam para a Declarante 25% do seu volume de negócios, mas apenas 0,84% do comércio por grosso para a ... EMEA South. Daí, a desnecessidade dos postos de trabalho dos trabalhadores ... e ..., cujo custo anual fixo para a Declarante com os salários e quotizações para a segurança social ascende a € .. (..) o que permitirá à Declarante uma significativa redução de custos. De referir que, em Portugal, a Declarante irá manter apenas e só os postos de trabalho que por razões inevitáveis e exclusivamente comerciais, tenham que permanecer na cidade de..., o que manifestamente não*

sucede com nenhum dos postos de trabalho até então ocupados pelos 5 (cinco) trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento."

- 2.8.** A entidade empregadora juntou o ofício comunicando o despedimento coletivo à DGERT, bem como a carta enviada à trabalhadora, comunicando as razões do despedimento, datada de 12.06.2018 e cópia do quadro de trabalhadores e trabalhadora inicialmente incluídos e incluída no despedimento, no qual se verifica que a trabalhadora e os trabalhadores exercem a suas funções na área de vendas; a sua posição é a de gestor/a de contas, com categoria profissional de administrativo/a e contratos de trabalho por tempo indeterminado (cfr. Anexo II quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais, pág. 21 do processo instrutor).
- 2.9.** Tendo sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores/as a despedir, na qual a trabalhadora especialmente protegida esteve representada, a entidade empregadora enviou comunicações com a documentação relativa à descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, o quadro de pessoal acima referido, a indicação do número de trabalhadores/as a despedir e das categorias profissionais abrangidas, a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, tendo indicado que o critério utilizado é o do despedimento de todos os trabalhadores que exercem funções de Gestores de Conta.
- 2.10.** Porém, da análise do processo resulta que ao longo do procedimento, veio a verificar-se a possibilidade de recolocação a três trabalhadores,

dos cinco inicialmente indicados como trabalhadores e trabalhadora a despedir.

Refere a entidade empregadora que *“apenas e só porque em consequência do ... Reorganization os postos de trabalho até agora ocupados pelos trabalhadores ... e ... vão ser extintos. Se esses postos de trabalho fossem transferidos para qualquer outro local a empresa ter-lhes-ia apresentado propostas idênticas às que apresentou aos trabalhadores ..., ... e E refere ainda que “relativamente aos trabalhadores ... e ... não lhes foram oferecidos postos de trabalho como alternativa uma vez que as vagas anunciadas através do Job Posting são preenchidas pelos candidatos com perfis considerados mais adequados à função, e essa seleção é feita através de um competitivo processo de recrutamento.* (S.N.).

Ainda quanto à trabalhadora puérpera ..., alude a entidade empregadora ao seguinte: *“Contudo, também temos o Plano de Desenvolvimento Individual onde na verdade a ... confirma a sua disponibilidade para recolocação.*

No entanto, não são apenas os seus interesses, mas também as oportunidades existentes que estão em causa e, infelizmente, o seu posto de trabalho não será transferido, mas eliminado. Naturalmente, a ... pode candidatar-se a qualquer posto de trabalho que esteja em aberto na Companhia”.

- 2.11. Ora, a entidade empregadora optou por selecionar três trabalhadores para serem consultados para eventual recolocação, trabalhadores esses que, embora exercendo a sua atividade no âmbito de *contas* diferentes daquelas em que a trabalhadora puérpera presta atividade, como alega a entidade empregadora, na verdade detêm a mesma

categoria profissional e exercem funções iguais, de acordo com o quadro organizacional apresentado.

Assim sendo, com relevância para a análise em curso, não se afigura objetivamente justificada a preterição a preterição da trabalhadora que se encontrava grávida e, agora, em estado de puerpério, face à proposta encetada a outros três colegas.

Com efeito, a entidade empregadora não demonstrou objetivamente o motivo pelo qual não deu oportunidade à trabalhadora especialmente protegida de concorrer em igualdade de circunstâncias com os seus colegas a uma eventual recolocação.

- 2.12. De salientar que nos termos do preconizado pelo n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.*

Mais estabelece a alínea c) do n.º 2 do mesmo preceito legal que “ *O direito referido no número anterior respeita, designadamente: (...) a critérios para seleção de trabalhadores a despedir (...) (N.N.)*”

- 2.13. Face ao que antecede, a CITE considera não se encontrarem afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade em relação à trabalhadora puérpera objeto do processo de despedimento analisado.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., da trabalhadora puérpera ..., em virtude de não estarem afastados os indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.