

PARECER N.º 213/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PROCESSO N.º 338-DG-C/2024

I – OBJETO

1.1. Por comunicação do dia **15 de janeiro de 2024**, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... incluída em processo de despedimento coletivo que abrange 8 trabalhadores.

1.2. Com data de **07 de dezembro de 2023**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação elaborada nos termos do artigo 360º do Código do Trabalho, através da qual deu conta da sua intenção de proceder ao seu despedimento, no âmbito de um processo de despedimento coletivo.

1.3. A comunicação foi elaborada nos termos que assim sintetizamos:

“(...) comunica-se a intenção de proceder à cessação do seu contrato de trabalho por despedimento coletivo, o qual abrangerá no total 8 (oito) trabalhadores da De harmonia com a norma supra referida, dispõe V. Exa., em conjunto com os restantes trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, da faculdade de nomear uma comissão representativa, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação, composta no máximo por 5 (cinco) elementos.

A comissão a constituir será a interlocutora da ... na fase de informações e negociações prevista no Código do Trabalho.

A essa comissão serão enviados os documentos que fundamentam a natureza e o âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo.

Para facilitar os contactos necessários à constituição da comissão representativa, anexa-se à presente comunicação lista nominativa dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo e respetivos números de telefone. Igualmente para simplificar os contactos necessários, solicita-se que uma vez constituída, a comissão indique endereço eletrónico (e-mail) para o qual possa ser remetida informação e documentação.”

1.4. Do processo constam as comunicações igualmente remetidas aos restantes sete trabalhadores também incluídos no despedimento coletivo. As referidas comunicações foram remetidas por correio registado e para os respetivos endereços de correio eletrónico.

1.5. Nos termos legalmente previstos no nº 5 do artigo 360º foi também notificado a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

1.6. No dia 14 de dezembro de 2023, a entidade empregadora foi informada da constituição de uma comissão representativa de trabalhadores, nos termos e para os efeitos previstos no nº 3, alínea b) do artigo 360º do Código do Trabalho, da qual fez parte a trabalhadora grávida supra identificada.

1.7. Por comunicação da entidade empregadora, elaborada nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, no dia 19 de dezembro de 2024, a comissão representativa de trabalhadores foi informada da descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (anexo I); do quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (anexo II); da indicação dos critérios para seleção dos trabalhadores a despedir (anexo III); da indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (anexo IV); da indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (anexo V); e da indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir (anexo VI).

1.8. A entidade empregadora motivou o despedimento colectivo nos seguintes termos:

“(…) 2. A, anteriormente denominada “...” e, subseqüentemente, “...” (adiante, “...” ou “Empresa”), tem por objeto a prestação de serviços de restituição de ...

3. A ... integra, desde março de 2021, o grupo económico ... (adiante, “Grupo ...” ou “Grupo”), do qual fazem parte empresas localizadas em diferentes países.

4. O Grupo ... é especializado em sistemas e ...

5. O mercado dos sistemas e serviços de pagamento é cada vez mais competitivo, verificando-se a necessidade de desenvolvimento tecnológico constante e de forte investimento.

6. Tendo presente estas premissas, em novembro de 2023, o Grupo ... apresentou um plano de transformação do negócio, transversal às várias localizações geográficas onde opera, cuja implementação está prevista para janeiro de 2024.

7. No âmbito do aludido plano de transformação, o Grupo ... decidiu concentrar os seus esforços no aumento da rentabilidade do negócio, porquanto, apesar de o volume de atividade estar a aumentar, tal facto não se reflete na melhoria dos resultados financeiros do Grupo.



8. Os dados relativos ao desempenho do Grupo nos primeiros dez meses do ano de 2023 evidenciam que o volume de reservas, i.e., de produtos e serviços contratados, está ligeiramente acima do valor estimado para o referido período.
9. As reservas registadas entre janeiro e outubro de 2023 ascendem a € 77.500.000, sendo o valor previsto para o referido período de € 72.100.000.
10. Estimando-se que, a manter-se esta trajetória, o valor das reservas possa atingir cerca de 107% do objetivo estabelecido para o ano de 2023, que era de € 102.000.000.
11. Não obstante, as receitas líquidas relativas ao período entre janeiro e outubro de 2023, no montante de € 278.500.000, foram inferiores ao valor estimado para o mesmo período, que correspondia a € 317.200.000.
12. Mantendo-se esta trajetória de evolução do negócio, as receitas líquidas no ano de 2023 não atingirão o objetivo estabelecido para o mesmo ano, fixado em € 447.000.000, concretizando-o em apenas cerca de 88%.
13. De igual modo, o EBITDA (resultados antes de juros, impostos, depreciação e amortização) obtido pelo Grupo entre janeiro e outubro de 2023 é inferior ao objetivo estabelecido para aquele período.
14. Com efeito, o EBITDA correspondente aos primeiros dez meses do ano situa-se em € 91.600.000, estimando-se que no ano de 2023 apenas se atinja cerca de 74% do objetivo de EBITDA fixado para aquele ano, no valor de € 185.000.000.
15. Do exposto resulta que, previsivelmente, as receitas líquidas e o EBITDA do Grupo ... no ano de 2023 ficarão significativamente abaixo dos valores estimados.
16. Neste contexto, o Grupo ..., no qual se insere a Empresa, decidiu implementar o plano de transformação referido em §6., que visa, essencialmente, redefinir as prioridades do negócio de forma a torná-lo mais rentável, estabelecendo as áreas em que pretende investir e o foco específico desse investimento.
17. De acordo com o plano estratégico do Grupo, as áreas prioritárias de investimento e desenvolvimento serão as seguintes: (i) a área de ..., com particular incidência na experiência digital e obtenção de escala, por forma a permitir que o Grupo ... se tome o operador dominante no mercado; (ii) a área de ..., (com particular incidência na oferta de sistemas baseados na cloud, designadamente para o setor da hotelaria; e (iii) a área de Pagamentos, com particular incidência na modernização da plataforma de pagamentos e do Merchant Portal (Portal do Comerciante que permite agregar todas as transações relativas ao mesmo) e no comércio em rede.
18. Do aludido plano resulta um particular foco na digitalização e modernização das áreas acima referidas, de forma que o Grupo ... possa disponibilizar aos seus clientes soluções mais rápidas, eficientes e escaláveis.
19. O desenvolvimento de uma infraestrutura tecnológica moderna implica elevados investimentos, facto que, conjugado com uma rentabilidade do negócio inferior à prevista, obrigou o Grupo ... a efetuar escolhas quanto às áreas e atividades em que pretende concentrar os seus esforços e recursos a partir de janeiro de 2024 e aquelas em que não o pretende fazer, bem como a implementar uma reestruturação da sua organização produtiva.
20. Neste contexto, o Grupo ... viu-se forçado a tomar a decisão de suprimir ou reduzir significativamente o investimento em determinados produtos,



projetos ou atividades que não são considerados prioritários na nova estratégia delineada pelo Grupo.

21. Entre os quais se incluem, designadamente, os projetos relacionados com a formação e-learning, criação de vídeos formativos e gestão do conhecimento, as atividades de implementação de..., bem como a atividade de desenvolvimento de ...

22. Ao descontinuar ou desinvestir nestas áreas, o Grupo ... consegue eliminar ou reduzir os custos operacionais associados às mesmas, podendo realocar esses recursos financeiros para áreas e projetos prioritários na atual estratégia do Grupo e que, potencialmente, proporcionem maior rentabilidade.

23. Além disso, a evolução do negócio, designadamente com a modernização tecnológica e a simplificação de determinados processos, bem como o aproveitamento das sinergias existentes no Grupo, justificam a reorganização de algumas áreas/unidades e a supressão de postos de trabalho que deixam de ser necessários no atual panorama da atividade do Grupo e no contexto do plano de transformação do negócio acima referido.

24. Prevê-se que esta reestruturação e a implementação do aludido plano de transformação permita aumentar as receitas geradas pelo negócio, mantendo as integrações com os principais parceiros do retalho, hotelaria e instituições financeiras.

25. A estratégia supra descrita terá impacto nas diversas empresas do Grupo, situadas em diferentes localizações geográficas, que prossigam atividades definidas como não prioritárias, tais como as indicadas supra no §21, e em que se verifique a necessidade de reorganização de áreas/unidades, com vista à sua adequação à nova realidade do negócio.

26. É o que sucede no caso da

27. Esta Empresa está organizada em vários departamentos: Finance (Financeiro), Growth — Revenue Operations (Crescimento — Operações de Receitas), Human Resources (Recursos Humanos), Operations (Operações), Product and Technology (Produto e Tecnologia) e Sales Retail (Vendas Retalho).

28. A reestruturação incidirá sobre os departamentos de Operations (Operações) e Product and Technology (Produto e Tecnologia), aos quais se encontra afeta a maioria dos trabalhadores da Empresa.

29. O departamento de Operations (Operações) integra as seguintes áreas/unidades: (1) Customer Support (Apoio ao Cliente), (ii) Customer Support Payments (Apoio ao Cliente — Pagamentos), (iii) Network Deployment (Implementação da Rede), (iv) ... (Reembolso Sul da Europa), (v) Retail Datatrans (Retalho Transformação de Informação) e (vi) Training — KM (Formação — KM).

30. Tendo em conta a estratégia do Grupo ... supra descrita, a ... tomou a decisão de descontinuar o trabalho atualmente desenvolvido pela área/unidade de Training — KM (Formação — KM), inserida no departamento de Operations (Operações).

31. A equipa afeta à área/unidade de Training — KM dedica-se à aplicação de conhecimentos especializados em formação (produção de vídeo, metodologia de formação, conceção de instruções) para conceber e elaborar materiais para formações.



32. Quando solicitado, os membros desta equipa ajudam os especialistas de outras equipas a criar pacotes de formação e-learning ou vídeos de formação para utilização no sistema de gestão de aprendizagem da Empresa.

33. Esses conteúdos de formação servem, sobretudo, para uso interno, sendo reduzido o volume de conteúdos produzido diretamente para clientes e que gere receitas para a Empresa.

34. À área/unidade de Training — KM (Formação — KM) da ... encontram-se atualmente afetos 5 (cinco) trabalhadores.

35. Desses trabalhadores, 3 (três) ocupam postos de trabalho de Instructional Designer (Designer Instrucional), competindo-lhes, designadamente, as seguintes tarefas:

- i) conceção e implementação de pedidos de formação para trabalhadores, parceiros e clientes da Empresa;
- ii) conceção e teste de ofertas de aprendizagem digital para o sistema de gestão de aprendizagem desenvolvido pela Empresa;
- iii) criação de novos formatos de aprendizagem (por exemplo, e-learning, capturas de ecrã, simulações de vídeo e animações), preparação didática de conteúdos multimédia de aprendizagem complexos;
- iv) adaptação das ofertas existentes em formatos de formação digitalizada criativa com enfoque no design;
- v) identificação de necessidades de formação;
- vi) melhoria contínua das ações de formação e do sistema de gestão de aprendizagem da Empresa.

36. Os restantes 2 (dois) trabalhadores da área/unidade de Training KM (Formação — KM) ocupam os postos de trabalho de Video Producer (Produtor de Vídeo) e de Knowledge Management Director (Diretor de Gestão do Conhecimento).

37. Em concreto, o trabalhador que ocupa o único posto de trabalho de Video Producer (Produtor de Vídeo) existente na Empresa trabalha em estreita colaboração com os (Instrucional Designers (Designers Instrucionais), competindo-lhe, entre outras, as tarefas de i) criação e edição de conteúdos de vídeo de formação sobre produtos e processos, ii) criação de animações complexas, iii) edição e processamento de vídeo do material de acordo com guias de estilo e guiões, iv) criação de versões vídeo orientadas para grupos-alvo (trabalhadores da Empresa, respetivos parceiros e clientes), v) criação de e-learningings técnicos e vi) apoio noutras tarefas do sistema de gestão de aprendizagem da Empresa.

38. Por seu turno, o trabalhador que ocupa o único posto de trabalho de Knowledge Management Director (Diretor de Gestão do Conhecimento) existente na Empresa é responsável pela direção da estratégia de gestão do conhecimento.

39. Àquele trabalhador compete, designadamente, i) identificar ferramentas, relatórios, dashboards e bases de dados que contenham elementos de conhecimento, ii) criar um plano sobre a forma como cada uma dessas fontes deve ser aproveitada num ecossistema de conhecimento, iii) desenvolver uma estratégia de gestão do conhecimento e um quadro para a implementação do conhecimento, bem como iv) criar e gerir um repositório central de ferramentas técnicas, operacionais e programáticas, sistemas, políticas e outros (documentos relevantes, com a finalidade de assegurar que as informações e experiências pertinentes são partilhadas internamente e, se necessário, externamente com clientes, parceiros e partes interessadas.



40. Em virtude da redefinição das prioridades do negócio supra descrita e da necessidade de afetar os recursos e financiamento às áreas com maior potencial e que podem aportar maior rentabilidade para a Empresa, foi decidido suspender o processo de desenvolvimento de uma estratégia de gestão de conhecimento que vinha sendo levado a cabo, essencialmente, pela equipa afeta à área de Training — KM (Formação — KM), para permitir que a ... se possa concentrar em projetos de serviço direto ao cliente, geradores de receita.

41. A produção de vídeos de formação de alta qualidade e de conteúdos de formação para utilização operacional, bem como o desenvolvimento de novas ferramentas e estratégias na área de gestão do conhecimento, não fazem parte das atividades prioritárias às quais a Empresa pretende alocar os seus recursos.

42. Por isso, a ... deixará de criar conteúdos de vídeo para formação e reduzirá significativamente a sua capacidade de design instrucional (conceção de instruções), passando a componente de formação a ser assegurada, quando necessário, pela equipa de vendas.

43. A estratégia nesta área passa por substituir a formação e-learning, atualmente existente, por formação operacional, ministrada de forma presencial, por especialistas nos produtos em causa.

44. Tomando, assim, desnecessária ou residual a atividade de produção de conteúdos formativos, atualmente desenvolvida pela equipa de Training — KM (Formação — KM).

45. Os trabalhadores da Empresa poderão continuar a recorrer aos materiais e ferramentas que se encontram disponíveis, deixando de existir, todavia, desenvolvimento de novos conteúdos e estruturas de gestão do conhecimento.

46. Caso se verifique pontualmente a necessidade de desenvolvimento de materiais existentes, essa tarefa será realizada pela equipa que esteja envolvida na gestão do sistema/produto em causa.

47. Dado que a atividade desenvolvida pela área/unidade de Training - KM (Formação — KM) será descontinuada, a ... vê-se obrigada a proceder ao encerramento desta unidade e à extinção de todos os postos de trabalho a ela afetos.

48. A reestruturação abarca ainda duas outras áreas/unidades do departamento de Operations (Operações) da Empresa — as áreas de Customer Support (Apoio ao Cliente) e de ...

49. À área/unidade de Customer Support (Apoio ao Cliente) da ... encontra-se atualmente afeto um único posto de trabalho, ocupado por trabalhador com a categoria profissional de Senior Manager Kiosk Deployment (Gestor Sénior de Implementação de Quiosques).

50. Ao trabalhador que atualmente ocupa este posto de trabalho compete a gestão de quiosques (terminais eletrónicos) na Europa, destinados a processar pedidos de reembolso de IVA, instalados em determinados locais como, por exemplo, aeroportos.

51. Incluindo, designadamente, tarefas de gestão operacional, controle de custos, gestão do processo de implementação e de manutenção.

52. No âmbito da estratégia de negócio definida pelo Grupo ..., a atividade relacionada com a implementação de quiosques de ... não será prioritária a partir de 2024.



53. A aposta e o investimento do Grupo, e também da ..., centrar-se-ão na digitalização da área de ..., através da adoção de soluções tecnológicas que melhorem a experiência digital dos clientes, como é o caso do Shopper Portal, cuja implementação se prevê que venha a ocorrer em 2024.
54. Os quiosques de ... continuarão a existir enquanto solução para a prestação do serviço de reembolso do IVA, mas não se estima qualquer crescimento desta atividade.
55. Pelo contrário, a expectativa é a de que, com o desenvolvimento de soluções digitais, como é o caso do Shopper Portal, se verifique, progressivamente, menor utilização dos quiosques.
56. O que justifica a decisão do Grupo de reduzir o investimento na implementação de novos quiosques.
57. Dado que a atividade de gestão de quiosques deixa de ser prioritária e se estima progressiva redução do volume de trabalho associado à mesma, não se justifica a manutenção de posto de trabalho autónomo de Senior Manager Kiosk Deployment (Gestor Sénior de Implementação de Quiosques), inserido na ..., dedicado, em permanência, à gestão dos referidos quiosques na Europa.
58. Nesta fase de transição para soluções digitais, as tarefas de gestão de quiosques — até agora concentradas no posto de trabalho acima referido — serão descentralizadas.
59. Passando a ser exercidas, essencialmente, pelos Gestores de Reembolso locais (local Refund Managers) existentes nos vários países onde o Grupo ... opera, incluindo Portugal.
60. O que se justifica, desde logo, tendo em conta que a implementação de quiosques implica necessariamente o envolvimento de equipas locais, situadas no país onde se localiza esse quiosque.
61. Tarefas residuais que não sejam assumidas pelos aludidos Gestores de Reembolso (locais serão da responsabilidade do Chefe da Rede de Reembolso, estrutura de direção integrada em empresa do Grupo ... localizada na ...
62. Esta reorganização conduz ao esvaziamento do conteúdo funcional do posto de trabalho de Senior Manager Kiosk Deployment (Gestor Sénior de Implementação de Quiosques), determinando a sua eliminação e consequente encerramento da área/unidade de Customer Support (Apoio ao Cliente) da
63. A área/unidade de ... que integra o departamento de Operations (Operações) da Empresa, dedica-se ao reembolso de impostos a clientes provenientes de fora da zona euro.
64. Na ..., esta área/unidade é atualmente integrada por 9 (nove) trabalhadores repartidos pelos seguintes postos de trabalho: 1 (um) posto de trabalho de Refund Network Operations Senior Manager - ... (Gestor Sénior de Operações de Rede de Reembolso - ...), 1 (um) posto de trabalho de Refund Desk Manager (Gestor de Balcão de Reembolsos), 4 (quatro) postos de trabalho de Refund Desk Agent (Agente de Balcão de Reembolsos) e 3 (três) postos de trabalho de Refund Operations Executive (Executivo de Operações de Reembolso).
65. Ao trabalhador que ocupa o posto de trabalho de Refund Network Operations Senior Manager — ... (Gestor Sénior de Operações de Rede de Reembolso — ...) compete gerir as operações da rede de reembolso nos mercados ...



66. A manutenção, na estrutura da ..., de posto de trabalho com o conteúdo funcional supra descrito deixa de se justificar em face das alterações verificadas na área das operações da rede de reembolso e da reorganização operada no seio do Grupo.
67. A estrutura de operações da rede de reembolso foi simplificada como resultado de um processo de reorganização funcional e da promoção de processos mais digitais, que reduzem a necessidade de reembolsos em dinheiro.
68. Além disso, não se prevê crescimento significativo da rede de agentes, estimando-se que se venha a verificar diminuição das tarefas de criação, preparação e gestão dos pedidos de informação desses agentes, geralmente desenvolvido pelos Refund Network Managers.
69. Em face da estimada redução da atividade de gestão de operações da rede de reembolso, foi tomada a decisão de concentrar as tarefas específicas de gestão dos mercados de ... — atualmente realizadas por trabalhador localizado em Portugal e por trabalhador localizado em Espanha — num único responsável, dentro do Grupo ..., otimizando recursos no seio do Grupo.
70. Em concreto, estas tarefas passarão a ser asseguradas exclusivamente fora de Portugal, pelo trabalhador com funções de Refund Network Operations Senior Manager, integrado em empresa do Grupo localizada em Espanha.
71. Acresce que as atividades de tratamento de dados atualmente afetas ao posto de trabalho de ... — ... (Gestor Sénior de Operações de Rede de Reembolso - ...) da ... serão centralizadas no centro de back office do Grupo, em ...
72. As funções remanescentes de gestão operacional da equipa serão asseguradas pelo trabalhador que ocupa o posto de trabalho de Refund Desk Manager (Gestor de Balcão de Reembolsos), ao qual já reportam os restantes trabalhadores da unidade de ... (Reembolso Europa do Sul).
73. Com esta reestruturação e redistribuição das funções atualmente desenvolvidas pelo ... — ... (Gestor Sénior de Operações de Rede de Reembolso — ...) da ..., fica esvaziado o conteúdo funcional deste posto de trabalho, o que determina a sua extinção.
74. O departamento de Product and Technology (Produto e Tecnologia) da ... integra as áreas/unidades de (i) PMS, (ii) Gateway e (iii) Architecture.
75. A presente reestruturação afeta apenas a área de PMS da Empresa, a qual é composta atualmente por um único posto de trabalho, ocupado por trabalhador com funções de Senior Developer (Programador Sénior).
76. O referido posto de trabalho centra-se na atividade de back end, em particular no desenvolvimento de Dashboards, atividade que não é considerada prioritária no contexto da estratégia delineada pelo Grupo no seu plano de transformação e na qual a Empresa não pretende investir.
77. No âmbito da nova estratégia definida pelo Grupo, a prioridade na área da Tecnologia é a modernização da plataforma de pagamentos e do Merchant Portal (Portal do Comerciante).
78. Em concreto, na área de PMS, o foco para o ano de 2024 será a integração em rede.
79. Em consequência, o produto Dashboard passará a estar centrado em itens específicos da integração em rede, em vez de integrações noutras áreas como, por exemplo, os dados de utilização de PMS, avaliações de clientes e dados de pagamento.

80. Antecipando-se, por isso, uma redução da necessidade de atividade de programação de back end para este produto.
81. Neste contexto, estima-se diminuição muito significativa do volume de trabalho afeto ao aludido posto de trabalho de Senior Developer, tomando desnecessária a sua existência autónoma.
82. Sendo que as tarefas residuais que subsistam podem ser asseguradas no seio de outras empresas do Grupo ..., em Portugal ou no estrangeiro.
83. Nessa medida, deixa de se justificar a manutenção, na estrutura da ..., de posto de trabalho de Senior Developer, o que determina a sua extinção e consequente supressão da área/unidade de PMS do departamento de Product and Technology (Produto e Tecnologia) desta Empresa.
84. Verifica-se, assim, encerramento de secção ou estrutura equivalente, previsto como motivo para despedimento coletivo, e reestruturação da organização produtiva, prevista como motivo estrutural para despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho. (...)"

1.9. Foi apresentado o QUADRO DE PESSOAL, discriminado por sectores organizacionais da empresa e identificados os CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES. Neste contexto, refere a entidade empregadora que se deve ter em conta que ao procedimento de despedimento coletivo preside a decisão de encerramento da área/unidade de Training - KM (Formação — KM), que integra o departamento de Operations (Operações) da e, bem assim, de reestruturação da organização produtiva desta Empresa, pelo que o critério de seleção de trabalhadores subjacente ao procedimento dirige-se ao cumprimento do objetivo de adequar o número de trabalhadores cujos contratos serão mantidos aos postos de trabalho existentes após o encerramento daquela área/unidade e aos necessários ao desenvolvimento da atividade da ..., de acordo com as prioridades definidas no plano de transformação do negócio apresentado pelo Grupo ..., em novembro de 2023, com implementação prevista para janeiro de 2024.

1.10. Nessa medida, a reestruturação consistirá na eliminação dos postos de trabalho cuja subsistência não é essencial à prossecução da atividade da Empresa incluindo aqueles que, no seu entender, não justificam a afetação de trabalhador em permanência, podendo as respetivas funções ser assumidas ou distribuídas por outros trabalhadores, com a redução de custos inerente.

1.11. Assim, no contexto da redefinição das prioridades do Grupo e, conseqüentemente, da ..., foi decidida a eliminação da área/unidade de Training — KM (Formação — KM), que integra o departamento de Operations (Operações), e a consequente extinção de

todos os postos de trabalho afetos à mesma. É o caso dos três postos de trabalho de Instructional Designer (Designer Instrucional) ocupados pelas Senhoras ..., ... e ...; do posto de trabalho de Video Producer (Produtor de Vídeo), ocupado pela Senhora ...; e do posto de trabalho de Knowledge Management Director (Diretor de Gestão de Conhecimento), ocupado pelo Senhor ...

1.12. Nos restantes casos, o posto de trabalho objeto de extinção é o único existente na Empresa com determinado conteúdo funcional, pelo que é feito cessar o contrato de trabalho do trabalhador que o ocupa, conforme consta do anexo III junto à comunicação remetida à Comissão Representativa de Trabalhadores.

1.13. Pelos motivos indicados, a reestruturação do departamento de Operações (Operations) incide ainda sobre as áreas/unidades de Customer Support (Apoio ao Cliente) e ... (Reembolso Europa do Sul). Na área de Customer Support (Apoio ao Cliente) é extinto o único posto de trabalho de Senior Manager Kiosk Deployment, ocupado pela Senhora ... Na área de ... (Reembolso Europa do Sul), é extinto o único posto de trabalho de ... (Gestor Sénior de Operações de Rede de Reembolso — ...), ocupado pela Senhora ...

1.14. No departamento Product and Technology (Produto e Tecnologia é extinto o posto de trabalho de Senior Developer (Programador Sênior) afeto à área/unidade de PMS, ocupado pelo Senhor ..., que é único na estrutura da Empresa. E além destes, existem apenas dois outros postos de trabalho no departamento de Product and Technology (Produto e Tecnologia) da ..., afetos às áreas de Gateway e de Architecture, que prestam funções distintas daquelas que correspondem ao posto de trabalho a extinguir, respetivamente de ... (Programador ...) e de ... (...). Não obstante, é objetivo da reestruturação em curso eliminar ou reduzir os custos operacionais, de modo a realocar recursos financeiros disponíveis para áreas e projetos prioritários na atual estratégia do Grupo e que, potencialmente, proporcionem maior rentabilidade.

19. Pelo que a ser necessário, sempre seria fator de seleção o valor da retribuição auferida pelos trabalhadores ocupantes de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, dentro do departamento ou área/unidade relevante. A ser esse o caso, o trabalhador cujo posto de trabalho é extinto é aquele que auferir retribuição mais elevada no departamento de Product and Technology (Produto e Tecnologia) da

1.15. Refere a entidade empregadora, nos termos da alínea e), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, que pretende proceder ao despedimento simultâneo dos trabalhadores abrangidos, logo que cumpridos os prazos aplicáveis ao procedimento de despedimento coletivo. Deste modo, no seu limite temporal mínimo, refere que o processo durará por quinze dias, a contar da data da comunicação deste documento à comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento, constituída nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, por forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º deste Código. Período a que acrescerá o prazo de aviso prévio previsto na lei, o qual antecede a data de cessação dos contratos de trabalho, sem prejuízo das especiais regras legais de tutela de alguns trabalhadores, em razão da sua situação pessoal (por exemplo, trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes), que poderão impor momentos distintos para a cessação dos respetivos contratos de trabalho e o prolongamento, quanto aos mesmos, do presente procedimento de despedimento coletivo.

1.16. Em cumprimento do disposto na alínea j), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora veio ainda indicar o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir.

1.17. Nos dias 21 de dezembro de 2023 e 5 de janeiro de 2024 reuniu a entidade empregadora com a Comissão Representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, com a presença da representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (DGERT); reuniões das quais foram lavradas as respetivas actas que se encontram juntas ao expediente remetido à CITE, dando-se assim por encerrada a fase de informações e negociação do procedimento de despedimento coletivo.

1.8. Não existem quaisquer outros factos ou elementos de prova que, nos termos do artigo 63º, nº 3, alínea b) do Código do Trabalho, cumpra apreciar.

Cumpra apreciar,

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO E ANÁLISE

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.* 2. *Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*”

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País. Consagrando a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes.²

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

² Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

2.5. A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê 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. Sendo a CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.6. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previstos nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

2.7. Para efeitos de emissão do referido parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.8. De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:

“1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”

2.9. Dita o artigo 360.º do Código do Trabalho, que a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2.10. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

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

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

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



despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicatizar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

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

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

2.12. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte:

“I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...).”

2.13. No caso em análise, o despedimento da trabalhadora vem motivado pela necessidade de reestruturação da organização produtiva dos departamentos de ... e ..., aos quais se encontra afeta a maioria dos trabalhadores da Empresa.

2.14. Neste contexto, a decisão de despedimento passa pelo encerramento da área/unidade de Training - KM (Formação — KM), que integra o departamento de Operations (Operações) da, e por via disso pela eliminação dos postos de trabalho cuja subsistência não é essencial à prossecução da atividade da Empresa, e que afecta 8 trabalhadores/as no seu conjunto, entre os/as quais a trabalhadora aqui visada.

2.15. Compulsadas as normas relativas ao despedimento colectivo, a que acima fizemos referência, concluímos que o procedimento aqui em análise decorreu com observância das formalidades legais, tendo sido inclusivamente participado por uma comissão representativa de trabalhadores que incluiu a trabalhadora especialmente protegida.

2.16. Não nos suscitando quaisquer dúvidas quanto à sua legalidade, e uma vez cumpridos os preceitos legais que conformam o procedimento, entendemos que o despedimento em análise não indicia a prática de quaisquer actos discriminatórios por força da maternidade, em particular da gravidez da trabalhadora em causa.

2.17. Não havendo um julgamento prévio da CITE quanto à validade ou veracidade da motivação oferecida, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento, entendemos assim que, no caso concreto, **nos é permitido, com razoável segurança, afastar a existência de indícios de discriminação em função do sexo por força da maternidade.**

III – CONCLUSÃO

Em face do que, e perante os elementos que constam do expediente remetido, a CITE delibera **não se opor** à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovida pela entidade empregadora ..., o âmbito de um processo de despedimento colectivo.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE FEVEREIRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.