

## PARECER N.º 20/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, incluído em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto  
Processo n.º 15 – DH-C/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 6.01.2014, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhador no gozo de licença parental ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, abrangendo 5 trabalhadores, resumidamente, nos seguintes termos:

*“Assunto: Solicitação de parecer no âmbito de processo de despedimento coletivo  
Exmos. Senhores,*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º, n.º 1 e n.º 3, alínea b), do Código do Trabalho vimos pela presente solicitar o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito do despedimento coletivo, do trabalhador em gozo de licença parental:*

*- ...*

*A empresa teve conhecimento de que o trabalhador iria gozar parte da sua licença parental no decurso do processo de despedimento coletivo, conforme documento que se junta.*

*Este trabalhador encontra-se abrangido pela comunicação de despedimento coletivo entregue a todos os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo no dia 13 de dezembro de 2013.*

*A cessação do contrato de trabalho por parte desta empresa com o referido trabalhador é motivada pela extinção do respetivo posto de trabalho resultante do processo de reestruturação implementado na empresa, conforme resulta da fundamentação do despedimento coletivo que se junta com a presente comunicação (cfr. documento FUNDAMENTOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO).*

*Salientam-se os seguintes aspetos relativos à fundamentação que sustenta a integração do trabalhador ... no processo de despedimento coletivo – mas sem prejuízo do enquadramento geral que consta da parte inicial do documento – :*

*“Lojas*

*Atualmente, existem 12 Lojas, inseridas na Direção Comercial.*

*No início de 2013 existiam 13 Lojas, com um total de 23 colaboradores, distribuídos da seguinte forma:*

<i>Loja</i>	<i>Supervisor de Loja</i>	<i>Assistente de Loja</i>
<i>Benfica</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<i>Funchal</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Vila Nova de Gaia</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Aveiro</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>Almada</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>Beja</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Braga</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Castelo Branco</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Coimbra</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>Duque D Ávila</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>Faro</i>	<i>1</i>	<i>1</i>

Leiria	1	1
Sacavém	1	0

*À semelhança de outras áreas, é igualmente necessário reestruturar e reorganizar a rede de lojas.*

*Neste sentido, foi já promovido, em 01 de novembro de 2013, o encerramento da Loja de Braga e a saída do Assistente de Loja do Funchal.*

*Na base destas decisões encontra-se o decréscimo significativo das vendas, que no caso de Braga se cifrou em 45% e no Funchal em 40%, face a 2012. As lojas de Benfica e Leiria apresentam igualmente elevadas quedas de vendas. Por esse motivo, torna-se necessário proceder a uma redução do número de colaboradores de cada uma das lojas, em linha com a redução de vendas e por forma a reduzir os custos de funcionamento das mesmas.*

*Na Loja de Benfica encontram-se quatro colaboradores, um Supervisor de Loja e três Assistentes de Loja. O Supervisor tem como funções principais, designadamente, a coordenação da atividade da loja e a supervisão dos trabalhadores a ele afetos, participando também nas tarefas que são inerentes à função de Assistente de Loja, em linha com a sua disponibilidade. Os Assistentes de Loja asseguram as tarefas da loja (atendimento de clientes, orçamentos e comunicação no ponto de venda), incluindo no armazém (não existem posições fixas, sendo os três generalistas).*

*O facto de ser a única loja com quatro colaboradores é explicado pela existência na mesma de um armazém de dimensão considerável, o que torna a Loja de Benfica a principal, da zona de Lisboa, em vendas para o canal Trade (profissional). Em 2013 (números estimados até ao final do ano de 2013) a Loja de Benfica apresenta uma descida de 32% de vendas, em comparação com 2012. A área mais afetada foi a de Trade, com um decréscimo de 38%, enquanto as vendas a passantes (particulares) sofreu uma queda de 11%. Para 2014 e anos subsequentes não se prevê uma recuperação significativa, tanto mais que a tendência nos últimos anos tem sido a de decréscimo e se verifica uma*

*concorrência cada vez maior de agentes revendedores e lojas próprias na zona de Lisboa, com impactos na rentabilidade das vendas.*

*Em virtude da quebra de vendas, mormente na área de Trade, o trabalho na loja reduziu-se substancialmente (menos clientes a atender, menos stock a gerir e menos orçamentos pedidos), sobretudo na área do armazém. Tendo em conta essa redução, não se justifica a manutenção de três colaboradores com a função de Assistente de Loja. Justifica-se, porem, a manutenção do cargo de Supervisor, para assegurar as funções próprias, incluindo as indicadas.*

*Entende-se que dois trabalhadores com a função de Assistente de Loja e um Supervisor, que também participa nas tarefas daqueles, serão suficientes para assegurar o normal funcionamento da Loja de Benfica.*

*Por conseguinte, será extinto um posto de trabalho de Assistente de Loja. Não existem, em outras áreas da empresa, nomeadamente em lojas, postos de trabalho disponíveis e que pudessem ser ocupados pelo trabalhador em excesso, pelo que não resta outra solução que não o despedimento de um trabalhador com a essa função.*

*Pelas razões descritas (redução da atividade e excesso de trabalhadores nesta loja), o trabalhador a incluir no despedimento é, naturalmente, escolhido de entre os trabalhadores Assistentes de loja da loja em apreço (...; ... e ...), dado que a posição de Supervisor terá de manter-se e será mantida, continuando a ser assegurada pelo trabalhador que tem esse cargo.*

*Dado que o trabalhador ... manifestou a sua aceitação para se incluído no presente despedimento coletivo, foi o mesmo selecionado.*

*Na Loja de Leiria encontram-se dois colaboradores, um Supervisor de Loja e um Assistente de Loja. O Supervisor tem como funções principais, além de efetuar vendas a cliente, aconselhando e fornecendo informações de caráter técnico, a coordenação da atividade da loja, tendo autonomia para a tomada de decisões de caráter geral no que respeita à própria organização e coordenação da loja, e mantendo informado o responsável hierárquico (Chefes de Vendas) de qualquer anomalia que exista; possui alguma autonomia de decisão dos descontos a fazer aos clientes, obviamente, dentro dos limites fixados pela empresa; é responsável*

*pela gestão do fundo de caixa e por efetuar depósitos bancários das vendas efetuadas na loja. O Assistente de Loja assegura as tarefas da loja (atendimento de clientes, orçamentos e comunicação no ponto de venda). Ambos têm tarefas no armazém.*

*A Loja de Leiria é igualmente uma das lojas que mais tem sofrido com a quebra de vendas -22% em 2013 (números estimados até ao final do ano de 2013) quando comparado com o ano de 2012, sendo a queda mais acentuada no negócio Trade, onde os números são mais expressivos (-44%). Para 2014 e anos subsequentes não se prevê uma recuperação significativa, tanto mais que a tendência nos últimos anos tem sido a de decréscimo e se verifica uma concorrência cada vez maior de na zona desta Loja.*

*Em virtude da quebra de vendas, mormente na área de Trade, o trabalho na loja reduziu-se substancialmente (designadamente, menos clientes a atender, menos stock e menos orçamentos pedidos).*

*Tendo em conta essa redução, não se justifica a manutenção de dois colaboradores nesta Loja. Entende-se que um trabalhador afeto à loja será suficiente para assegurar o normal funcionamento da Loja de Leiria. Em caso de necessidade de substituição, por ausência do Assistente, será o trabalho assegurado por outro colaborador, deslocado para o efeito, ou a loja encerrará, como sucede já em outras lojas só com um colaborador.*

*Por conseguinte, será extinto um posto de trabalho. Essa eliminação é necessária com vista a reduzir os custos de funcionamento da loja, condição para que a mesma se mantenha em funcionamento.*

*Conforme mencionado acima, pretende-se assim adaptar os custos ao negócio gerado, por forma a tornar os mesmos rentáveis ou em que as perdas sejam nulas (break even).*

*Não existem, em outras áreas da empresa, nomeadamente em lojas, postos de trabalho disponíveis e que pudessem ser ocupados pelo trabalhador em excesso, pelo que não resta outra solução que não o despedimento de um trabalhador. Pelas razões descritas (redução da atividade e excesso de trabalhadores nesta*

*loja), o trabalhador a incluir no despedimento é, naturalmente, escolhido de entre os trabalhadores da loja.*

*Para incluir no despedimento selecionou-se o trabalhador com a função de Assistente de Loja, ... Com efeito, o Supervisor de Loja tem atualmente funções e responsabilidades mais abrangentes, executando tarefas que este não executa e executando, por outro lado, as generalidade das tarefas que o Assistente executa, entendendo-se que o mesmo está em melhores condições para manter o funcionamento regular da loja. Esse tem sido o critério seguido, ou seja, havendo uma redução numa loja para apenas um colaborador é mantido o que desempenha a função de supervisor (o que sucedeu, recentemente, na loja do Funchal.*

*Com a eliminação dos postos de trabalho e o despedimento dos trabalhadores das lojas obtém-se uma redução de custos, correspondente aos custos com os dois trabalhadores, de cerca de 35.000€ /ano contribuindo igualmente, no processo de reestruturação que a empresa tem vindo a fazer, para a melhoria dos resultados e do grau de competitividade dos produtos da ..., S.A.*

*A manutenção de custos controlados e de produtividade das lojas – e em geral a competitividade da ..., em que os custos de pessoal são muito relevantes – é fundamental para manter viável o funcionamento das lojas e assim assegurar a continuação dos restantes postos de trabalho.*

*Em suma, as medidas de redução de postos de trabalho descritas e o despedimento dos cinco trabalhadores são essenciais para reduzir custos não estritamente necessários ao regular funcionamento da empresa, garantindo a competitividade da empresa e a sua rentabilidade (com a obtenção de resultados positivos) e, em última instância a viabilidade económica das estruturas existentes, unidade de Sacavém e lojas.”*

*Em face de algumas questões suscitadas durante a reunião de informações e negociação com referência a este trabalhador, a empresa esclareceu o seguinte (cfr. ata de 3 de janeiro):*

*“O trabalhador ... vem desempenhando as funções inerentes a essa categoria na Loja de Leiria. Como referido na fundamentação do despedimento e no documento relativo aos critérios – que se reitera integralmente – na Loja de Leiria existem dois*



*trabalhadores, um com funções de Supervisor de Loja (...) e o trabalhador ... com as funções de Assistente de Loja. O trabalhador ..., com as funções de Supervisor de Loja, tem atualmente funções e responsabilidades mais abrangentes, executando tarefas que aquele assistente de Loja não executa e executando, por outro lado, a generalidade das tarefas que o Assistente executa. De facto, na generalidade, as tarefas inerentes a vendas a clientes (atendimento dos clientes, orçamentos, aconselhamento e informação), bem como tarefas respeitantes ao armazém são executadas quer pelo Supervisor de Loja quer pelo Assistente de Loja. Contudo, como referido e à semelhança do que sucede nas demais Lojas da ..., S.A., onde existem dois trabalhadores, o Supervisor de Loja é o trabalhador a quem compete responder e prestar contas pela atividade da Loja, pela qual é responsável nessa qualidade. No caso concreto, é o trabalhador ... que desde a abertura da Loja de Leiria exerce as funções de responsável, desempenhando o trabalhador ... as funções de Assistente de Loja desde essa mesma data. Ambos os trabalhadores são elegíveis para um pagamento variável mensal, sendo o respetivo valor definido em função das efetivas funções que cada um exerce, ... enquanto Supervisor e ... enquanto Assistente de Loja. De igual modo, atenta a responsabilidade do Supervisor de Loja quanto à prestação de contas da atividade da Loja e à gestão do fundo de caixa somente este trabalhador auferir um valor mensal correspondente a eventuais falhas, uma vez que o trabalhador ... não tem as responsabilidades inerentes a essa tarefa, incluindo por eventuais falhas de caixa. É natural que em períodos de ausência do Supervisor de Loja, nomeadamente períodos de férias, seja o Assistente de Loja a assegurar determinadas tarefas que competem ao Supervisor, mas apenas a título meramente pontual e de forma a assegurar a atividade da Loja. Assim, não corresponde minimamente à realidade a alegação apresentada pelo trabalhador de que executa na Loja de Leiria todas as tarefas que o Supervisor da Loja de Leiria exerce e mais algumas adicionais.*

*De igual modo, carece em absoluto de fundamento a insinuação de que a sua escolha para inclusão no presente despedimento decorreria de exercício de direitos. A ..., S.A., respeita os direitos dos seus trabalhadores, como certamente a*

*própria Comissão Sindical reconhecerá. A seleção do trabalhador foi feita segundo critérios objetivos e consistentes com o propósito que preside ao presente despedimento coletivo, tal como sucede com os restantes trabalhadores envolvidos.*

*A ..., S.A., reitera que a redução do posto de trabalho na Loja de Leiria é essencial para procurar manter a viabilidade desta Loja e um posto de trabalho restante. Na verdade, não sendo possível a redução desse posto de trabalho e a cessação do contrato de trabalho no âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo, não restaria outra opção que não o encerramento total da Loja e a cessação dos dois postos de trabalho atualmente existentes.”*

*Anexa-se cópia dos seguintes documentos relativos ao despedimento coletivo:*

- *Comunicação inicial para os trabalhadores;*
- *Comunicação inicial à Comissão Sindical;*
- *Comunicação inicial à DGERT;*
- *Documentação que acompanhou as comunicações iniciais para cada um dos trabalhadores, Comissão Sindical e DGERT (Fundamentos do despedimento coletivo, quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, critérios para seleção dos trabalhadores, número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais, período de tempo para efetuar o despedimento e método de cálculo da compensação a atribuir aos trabalhadores);*
- *Atas das reuniões realizadas.*

*Salienta-se que a empresa está a propor pagar aos trabalhadores uma compensação que excede largamente o valor legal. No caso do trabalhador ..., o valor da compensação legal seria de € 17 439,2 e a empresa está a propor pagar € 34 820,1.”*

- 1.2.** Por carta datada de 13.12.2013, a empresa comunicou ao trabalhador a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Processo de Despedimento Coletivo — comunicação inicial*



*Exmo(a). Senhor(a),*

*Comunicamos que esta empresa tem intenção de proceder a um despedimento coletivo, no qual V. Exa. está incluído, havendo nesta data sido efetuada a comunicação prevista no artigo 360.º, n.º 1, do Código do Trabalho à Comissão Sindical.*

*Sem embargo, desconhecendo esta empresa se todos os trabalhadores se encontram representados por essa estrutura, poderá, no prazo de cinco dias úteis, juntamente com os demais trabalhadores que se pretende abranger no despedimento e que desejem participar nessa designação, designar a comissão representativa prevista no 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, com um máximo de 3 elementos. Para facilitar a representação, juntamos em anexo listagem dos trabalhadores incluídos.*

*Em anexo enviamos a documentação a que se refere o artigo 360.º, n.º 2, do Código do Trabalho.*

*A reunião de informações e negociação, prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, poderá ter a participação da Comissão Sindical e da comissão representativa que os trabalhadores venham a designar e terá lugar nos escritórios da empresa, em Sacavém, sendo a data e hora respetivas oportunamente indicadas.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*Anexos:*

*Fundamentação, quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, critérios para seleção dos trabalhadores, número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais, período de tempo para efetuar o despedimento e método de cálculo da compensação a atribuir aos trabalhadores.*

*13 de dezembro de 2013*

*Declaro ter recebido nesta data o original desta comunicação e anexo”*

**1.3.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo são resumidamente os seguintes que se transcrevem:

#### **“FUNDAMENTOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO**

*- Artigo 360.º, n.º 2, al. a), do Código do Trabalho*

*A evolução das principais economias desenvolvidas tem sido marcada nos últimos anos por uma tendência geral de deterioração dos indicadores fundamentais e das condições da atividade económica.*

*A zona euro esteve no centro do cenário de crise económica e financeira.*

*Portugal foi um dos países mais afetados, como é conhecido.*

*(...)*

*Os dados mais recentes apontam, sobretudo nos países da Zona Euro, e em especial nos países que foram objeto de programas de assistência bem como em Espanha e Itália –, não obstante alguns sinais de recuperação para a continuação de cenário de crise, com crescimentos negativos ou muito baixos, taxas de desemprego elevadas, contração da procura, níveis de confiança dos operadores económicos e consumidores extremamente baixos.*

*No “Economic Outlook” divulgado em 19/11/2013, a OCDE espera para Portugal uma contração de 1.7% este ano, regressando a economia portuguesa a terreno positivo em 2014 (0.4%) e acelerando o ritmo de crescimento para os 1,1% em 2015.*

*O Governo, por seu lado, aponta para uma queda de -1.8% este ano e para um aumento de 0,8% em 2014 e de 1,5% em 2015.*

*O Governo estima uma retoma do consumo privado de 0,1% em 2014, uma previsão superior à da OCDE, que antecipa uma contração de 0,6%.*

*Independentemente das previsões mais ou menos otimistas, certo é que uma retoma da economia portuguesa que possibilite uma recuperação no mercado em que se move a ... e uma inversão substancial das vendas e dos resultados desta empresa,*

*não é de esperar para os próximos 3 anos. Uma significativa retoma da atividade da ... dependerá muito da recuperação do setor da construção civil, um dos setores mais afetados pela crise, como se pode ver pelo quadro infra.*

*(...)*

## *2. A SITUAÇÃO DA ..., S.A.*

### *Aspetos Gerais*

*Até janeiro de 2012 a ..., S.A., integrava o Grupo ..., sedeadado na Dinamarca, conjuntamente com outras empresas sedeadas em outros países. O Grupo ... desenvolve, entre outras, a atividade de fabricação e comercialização de tintas, vernizes e produtos similares.*

*Em janeiro de 2012 o Grupo ... vendeu a ... A/S (onde as ..., S.A., estava integrada), à ..., Inc., multinacional sedeadada nos Estados Unidos da América.*

*A ..., Inc., desenvolve a sua atividade nas áreas de revestimentos industriais, revestimentos para automóveis, revestimentos aeroespaciais, revestimentos para embalagens, revestimentos decorativos (onde se insere ..., S.A.), produtos óticos e materiais de especialidade, produtos químicos e vidro.*

*Esta aquisição decorreu da política de expansão da ..., Inc., na Europa, com o objetivo de alargar a presença geográfica na região e reforçar a oferta de tintas e produtos de proteção e tratamento para madeira, num mercado de retalho onde ocupavam uma posição modesta.*

*A produção e os canais de distribuição da ... constituem um forte complemento para a estrutura da ... Esta aquisição impulsiona o crescimento da ... em países estratégicos, tais como Polónia, França e Dinamarca, e proporcionando o acesso a mercados onde tinham uma presença pouco significativa, como Portugal, Espanha e Alemanha.*

*A principal atividade da ..., S.A., é a produção e comercialização de tintas, vernizes e produtos similares, desenvolvendo-se em todo o território nacional. A ... possui uma fábrica e escritórios em Sacavém e lojas em diversos pontos do país.*

*O setor de atividade onde se insere a ..., S.A., pode ser segmentado por produtos, consoante a aplicação a que se destinam:*

- Produtos decorativos: destinados à pintura e repintura de edifícios e conservação de materiais de construção;*
- Produtos de revestimento e/ou acabamento de produtos industriais: destinados à indústria em geral:*
- Produtos anticorrosivos e marítimos: destinados ao revestimento e proteção de equipamentos, essencialmente metálicos, que funcionam sob condições climáticas muito adversas;*
- Outros: produtos complementares e acessórios.*

*A atividade desenvolvida pela ..., S.A., insere-se no segmento de Produtos Decorativos, sendo este segmento responsável por 100% das vendas da ..., S.A.*

*A ..., S.A., fabrica os produtos na Unidade de Produção de Sacavém. Parte da produção é destinada a exportação – em cerca de 13%, essencialmente para as empresas do Grupo, em Espanha (8%) e Angola (4%), assim como marginalmente para França e Dinamarca e a restante destinada ao mercado Português. O mercado português pode ser segmentado consoante o tipo de clientes, atendendo às suas necessidades:*

- Clientes profissionais, retalhistas e pintores:*
- Grandes superfícies:*

- *Consumidores finais.*

*Tendo em conta essa tipologia, os clientes dos produtos da ..., S.A., são, tradicionalmente, os seguintes:*

- *Clientes profissionais, retalhistas e pintores (74%);*
- *Grandes superfícies (18%);*
- *Consumidores finais (8%).*

*A atividade da ..., S.A., é altamente condicionada pela conjuntura económica geral e em particular pela evolução do setor da construção civil.*

*Nos últimos anos, por força da crise que se instalou e como é do conhecimento geral, verificou-se uma forte queda na atividade do setor da construção civil (cfr. supra), que determinou uma quebra de vendas destinadas a esse setor em especial das vendas da ... Por outro lado, também os demais clientes dos produtos da ... – essencialmente clientes profissionais, pintores, Grandes Superfícies e consumidores finais – reduziram substancialmente as compras desses produtos, fruto da crise que se instalou (com a redução do poder de compra, um baixo nível de confiança, desemprego elevado, entre outros fatores).*

*Também as exportações sofreram uma quebra, dado que os principais países de destino se encontram, como é conhecido, a atravessar igualmente uma crise grave, com contornos idênticos aos de Portugal.*

*Neste contexto altamente desfavorável, os principais indicadores da atividade e da situação da ..., S.A. – volume de vendas e prestação de serviços e resultado líquido – revelam um decréscimo, conforme se constata no quadro seguinte.  
(...)*

*Para os anos subsequentes, e não obstante as previsões de algum leve crescimento (cfr. supra) e de leve redução do índice de desemprego (embora continue elevado, superior a 17%), não é expectável para os próximos anos uma evolução significativa favorável dos fatores que poderiam determinar uma recuperação da atividade da ... Por isso, prevê-se que os níveis de vendas e prestação de serviços continuem a manter-se baixos. Para 2014 preveem-se vendas e prestação de serviços de cerca de 25 milhões de euros. Esse cenário verifica-se não obstante a forte aposta que a ... tem procurado fazer para dinamizar as vendas dos seus produtos, visando também não perder quota de mercado, designadamente através de atividades promocionais, fortalecimento de parceria com os principais clientes, lançamento de novos produtos e melhor racionalização da oferta de produtos, sem as quais os resultados seriam ainda mais baixos. A verdade é que do atual contexto recessivo, apesar dos esforços para dinamizar as vendas, não se afigura viável uma inversão significativa e uma alteração positiva substancial como se referiu.*

*Em face do cenário descrito – de estagnação de vendas –, a melhoria dos resultados terá de ser atingida também através de ganhos de produtividade, com redução de custos. A este nível, o objetivo é reduzir os custos aos que são indispensáveis para o regular funcionamento da atividade da empresa.*

*Nesse sentido, a ..., S.A., tem vindo a adotar políticas tendentes a uma otimização dos recursos existentes e de redução de custos, designadamente recursos humanos e custos de pessoal.*

*De facto no âmbito aos recursos humanos, a ..., S.A., tem vindo a adaptar a sua estrutura e organização através, nomeadamente, da redução de efetivos, de forma a otimizar os recursos existentes. Nos últimos 3 anos (2011 a 2013), verificou-se uma redução do número de trabalhadores efetivos, sendo eliminados 42 postos de trabalho efetivos, especialmente em 2012 e 2013, sendo certo que o recurso a mão de obra temporária é limitado e visa apenas fazer face a situações de sazonalidade e situações específicas e pontuais.*



*Esta reestruturação e reorganização afetou não só trabalhadores de base, como igualmente postos de direção e de chefia – entre estes postos de trabalho eliminados incluem-se os de Diretor Geral, o de Diretor Marketing, dois de Chefia Nível II, três de Chefe de Secção e três de Chefe de Departamento.*

*A redução de custos tem sido implementada também no âmbito das políticas e ações levadas a cabo no Grupo ..., nomeadamente através da criação de centros de serviços partilhados em algumas áreas de suporte, como Recursos Humanos. Área Financeira, Tecnologias de Informação e Compras – ou seja, a ..., S.A., passou a beneficiar de serviços centralizados nessas áreas, prestados por empresas do Grupo ..., uma tendência da generalidade dos grupos de empresas, tendo em vista uma otimização de custos em cada subsidiária.*

*Não obstante a continuada redução de efetivos, verifica-se atualmente, em algumas áreas na empresa, um excesso de trabalhadores face às necessidades reais, determinadas pela situação descrita. Por outro lado, verifica-se uma continuada redução das vendas, que afeta também as lojas da empresa.*

*Tal circunstancialismo obriga à tomada de medidas adicionais tendentes a reduzir custos de pessoal que não sejam necessários à atividade regular da empresa ou que não sejam sustentáveis em face das vendas e produtividade geradas.*

*Nesse contexto, a ..., S.A., resolveu proceder a uma reestruturação que envolve a Central logística e Lojas ...*

### **3. MEDIDAS A ADOTAR**

*Central Logística — Sacavém*

*Postos de trabalho existentes*

*Nesta área, localizada na unidade industrial de Sacavém, desenvolvem-se as atividades de preparação e expedição de produtos oriundos da Produção, para dar resposta às encomendas efetuadas pelos clientes.*

*Atualmente, na Central Logística de Sacavém existem postos de trabalho de operador (picker), assegurados por trabalhadores com as categorias profissionais de especialista e especializado (indica-se o nome, função, data de admissão e remuneração base mensal:*

*(...)*

*Os operadores têm como funções, essencialmente, executar tarefas de preparação de resposta às encomendas dos produtos comercializados pela ... De acordo com a encomenda recebida, procedem a retirada do produto das áreas de stock (onde se encontram as chamadas paletes completas) ou das áreas de picking (onde se encontram, os produtos individualizados), com recurso a equipamento de movimentação mecânica adequado e colocam-nos nas chamadas zonas de consolidação para posterior despacho através de contentor/transporte adequado. Procedem igualmente à arrumação dos produtos rececionados.*

*Existem, também, fiéis de armazém (... e ...), que têm como funções principais, essencialmente, a coordenação das atividades da Central Logística, desde a receção do produto acabado, arrumação e expedição, efetuando a supervisão dos trabalhadores (operadores) existentes, distribuindo tarefas e estabelecendo prioridades, em cada um dos horários de funcionamento da Central Logística correspondente.*

*A atividade da Central Logística desenvolve-se em dois horários, um primeiro horário das 8h às 17h e um segundo horário das 15h às 24h, dada a necessidade de ter uma janela de funcionamento maior que a da Produção. Atualmente, estão afetos ao primeiro horário os seis primeiros trabalhadores constantes da listagem supra e o coordenador do 1º horário da Central Logística (... , com a categoria profissional de*

*Fiel de Armazém) e estão afetos ao segundo horário os restantes três trabalhadores e o coordenador do 2º horário da Central Logística (... , com a categoria profissional de Fiel de Armazém).*

*Na zona da Central Logística labora ainda o trabalhador ... , com o posto de trabalho de Responsável de Expedição e Distribuição na CLO (CLO corresponde a Central Logística).*

*O Responsável de Expedição e Distribuição da CLO tem como principais funções acompanhar a preparação das cargas para exportação, especialmente para a ... Angola e ilhas. É igualmente o elo com as transportadoras e apoio ao Order Entry, nomeadamente na receção das guias de remessa (após conferência dos transportadores); emissão das guias de transporte (após as 17h as guias de transporte são emitidas pelo coordenador do 2º horário na Central Logística); processamento administrativo de devoluções e respetiva entrada em armazém (com o apoio dos Coordenadores de 1º e 2º horários da Central Logística); pedidos de carros completos; gestão dos espaços e consumíveis dos cais de expedição; controlo do estado/apresentação física das cargas; contacto com clientes e vendedores (para informar sobre o estado/localização das encomendas com guia de remessa); zelar pelo bom estado dos equipamentos utilizados nos cais de expedição;*

#### *Medidas de reestruturação*

*De 2011 até final de 2013 verificou-se, na Centra de Logística, a seguinte variação de volumes trabalhados e correspondentes atividades de picking (tarefas desenvolvidas pelos operadores):*

*(...)*

*Litros corresponde aos volumes movimentados e linhas correspondem a produtos (produtos que podem incluir várias unidades).*

*Estes dois fatores evidenciam o grau de atividade na Central Logística.*

*Em termos de picking por Q (quarter ou trimestre) a atividade em 2012 e 2013 foi sensivelmente a seguinte:*

*(...)*

*Do quadro pode-se concluir que em 2013 houve um aumento de trabalho no segundo e terceiro trimestres. Tal deve-se ao “insourcing” de produtos do grupo ... e outras Grandes Superfícies, de carácter excecional e temporário, o que provocou uma maior disponibilidade de variedades de produtos para um mesmo volume aproximado, com uma maior complexidade em termos de picking.*

*Devido à sazonalidade do negócio da ... (as vendas são mais elevadas no segundo e terceiro trimestre de cada ano) e ao referido aumento excecional de complexidade, em 2013 colocaram-se 4 trabalhadores adicionais durante o período considerado alto e para substituição de trabalhadores em férias (de junho a outubro), contratados em regime de trabalho temporário.*

*Para 2014 estão previstos, aproximadamente, os seguintes volumes e correspondentes atividade de picking:*

*(...)*

*Como se verifica embora para 2014 o volume estimado seja sensivelmente o mesmo de 2013, está prevista uma grande redução de linhas a operar devido à eliminação de cerca de 40% de variedades (ou seja, de variedades de produtos) de produtos disponíveis. Esta eliminação deve-se, por um lado, à racionalização de produtos ... e, por outro lado, à perda de alguns outros (marca própria dos retalhistas) que chegaram ao fim de vida em algumas cadeias de retalho, como ..., ..., ... e ... No caso de ... e ..., com a atualização dos contratos de fornecimento em 2013 para 2014, a ... terá uma perda líquida em volume na ordem dos 100 mil litros por ano. Verifica-se, pois, uma redução de cerca de 40% das atividades de picking.*

*Estimando uma distribuição de sazonalidade equivalente aos anos anteriores, a previsão para 2014, em cada trimestre, é a seguinte:*

*(...)*

*Assim, a média de linhas a trabalhar em 2014 é menor que em 2013, embora se preveja já menos 3 pessoas (um trabalhador que saiu por mútuo acordo em novembro de 2013 e os restantes dois incluídos no presente processo de despedimento coletivo) do que no ano 2013, e apenas dois temporários no terceiro trimestre (as médias de picking do terceiro trimestre incluem dois trabalhadores temporários adicionais para dar resposta à previsão de sazonalidade para 2014 e substituição por férias, ou seja, necessidades não permanentes e que não justificam, por isso, a manutenção de postos de trabalho permanentes, durante todo o ano).*

*Ocorre, assim, uma redução de atividade inerente aos operadores, sendo excessivo o número de trabalhadores permanentes para fazer face às necessidades de trabalho regulares desta área. Para assegurar essas necessidades, serão suficientes sete trabalhadores, no total dos dois horários. Naturalmente, caso se revele necessário, as necessidades não regulares e limitadas a uma época determinada do ano (essencialmente no terceiro trimestre) inerentes à sazonalidade e à substituição por férias, serão asseguradas por trabalhadores contratados a termo ou trabalhadores temporários, embora apenas se preveja a necessidade de recurso, em 2014, a dois trabalhadores por motivo de sazonalidade e férias. Por conseguinte, serão eliminados 2 postos de trabalho permanentes de operador. A eliminação ocorrerá com reflexos no primeiro horário de laboração da Central Logística.*

*Não existem, em outras áreas da empresa, postos de trabalho disponíveis e que pudessem ser ocupados pelos trabalhadores em excesso, pelo que não resta outra solução que não o despedimento de dois trabalhadores com essa função.*

*Em coerência com as razões descritas, os 2 trabalhadores a incluir no despedimento são pertencentes à área da Central Logística, com a função de operador. Excluem-*

*se naturalmente, os trabalhadores com a função de fiel de armazém, dado que a manutenção desses cargos é necessária para a coordenação e supervisão da atividade de cada um dos horários de funcionamento.*

*De entre os trabalhadores com a função de operador, supra indicados, adotou-se o critério de maior antiguidade na empresa para seleção dos que seriam incluídos no despedimento – esses dois trabalhadores com maior antiguidade são, aliás, os únicos que têm (e tinham à data de 31 de outubro de 2012) uma antiguidade superior a 12 anos e que atingiram já o máximo da indemnização legal em caso de despedimento por razões objetivas (cfr. datas de admissão).*

*Em linha com esse critério, foram selecionados os trabalhadores ... e ..., pertencentes ao primeiro horário.*

*Com a eliminação desses postos de trabalho e despedimento dos dois trabalhadores, obtém-se uma redução de custos, correspondente aos custos com os dois trabalhadores (cerca de 41 000€ /ano), contribuindo igualmente, no processo de reestruturação que a empresa tem vindo a fazer, para a melhoria do grau de competitividade dos produtos da ..., S.A., e para melhoria dos resultados.*

*O Responsável de Expedição e Distribuição da CLO, ..., com a categoria os Chefia Nível II, exerce as atividades descritas supra.*

*Este posto de trabalho localiza-se fisicamente na área da Central Logística.*

*A criação desta função, em janeiro 2010, deveu-se a uma previsão para a operação da ... Angola, iniciada igualmente em 2010, de um volume de vendas (exportação) anual na ordem dos cinco milhões de euros e à conseqüente maior atividade para exportação. Contudo, os volumes e a respetiva expedição não têm correspondido aos valores previstos e não é esperada uma alteração (melhoria) substancial nos próximos anos. Os volumes das exportações para a ... Angola foram os seguintes:*



*(valores em milhares de Euros)*

*(...)*

*Tal factualidade implica uma carga de trabalho inerente a este posto de trabalho inferior à que foi prevista aquando da criação do mesmo. Menos volume para exportação traduz-se em menor carga de trabalho.*

*Por outro lado, também as restantes atividades logísticas no mercado doméstico sofreram uma redução, decorrente da redução das vendas, anteriormente referida.*

*Em face da situação descrita, o volume de trabalho é reduzido e não se justifica a manutenção deste posto de trabalho autónomo, com ocupação por um trabalhador, até porque ele representa um custo anual de cerca de € 28.700.*

*Assim, será levada a cabo uma reestruturação com eliminação do cargo e posto de trabalho de Responsável de Expedição e Distribuição da CLO. As diferentes tarefas que atualmente integram esse posto de trabalho e que subsistirão, em face ao seu reduzido volume, podem ser asseguradas por trabalhadores da estrutura da empresa, já existentes, sem prejuízo da eficiência e eficácia.*

*As tarefas principais serão asseguradas essencialmente por: (i) ..., Logistics Export Area (para as tarefas de acompanhar a preparação das cargas para exportação, especialmente para a ... Angola (...)) e ilhas); (ii) fiéis de armazém ... e ...: elo com as transportadoras e apoio ao Order Entry, nomeadamente, a receção a tratamento das guias de remessa (após conferência dos transportadores), preenchimento e emissão das guias de transporte (como supra referido, após as 17h as guias de transporte são emitidas pelo coordenador do 2º horário da Central logística); processamento administrativo de devoluções e respetiva entrada em armazém (que, como supra referido, atualmente já é efetuado com o apoio desses Coordenadores de 1º e 2º horários da Central Logística); pedidos de carros completos; gestão dos espaços e consumíveis dos cais de expedição; controlo do estado/apresentação*

*física das cargas; zelar pelo bom estado dos equipamentos utilizados nos cais de expedição;*

*No que diz respeito à informação sobre entregas, quando solicitada por cliente e/ou Order Entry, passa a ser prestada diretamente pelas Transportadoras e, caso seja necessária informação adicional passará a ser efetuada pelos dois Fiéis de Armazém ou ... (Chefia Responsável pelos Centros de Distribuição da Maia e do Funchal e pela Central Logística em Sacavém).*

*Em consequência dessa reestruturação, será extinto o posto de trabalho de Responsável de Expedição e Distribuição da CLO.*

*Sendo extinto o posto de trabalho, em linha com as razões descritas, é selecionado para incluir no despedimento o trabalhador que o ocupa, ..., por se revelar o critério mais ajustado. Com efeito, não se justificaria ir despedir um trabalhador de uma área ou função não afetada pela reestruturação.*

*Adicionalmente, importa considerar que o custo inerente a este trabalhador é comparativamente elevado, pelo que com a sua inclusão no despedimento se obtém uma redução de custos relevante.*

*Por outro lado, não existem, em outras áreas da empresa, postos de trabalho disponíveis e que pudessem ser ocupados pelo trabalhador, pelo que não resta outra solução que não o despedimento desse trabalhador.*

*Com a eliminação deste posto de trabalho e o despedimento desse trabalhador obtem-se uma redução de custos, correspondente aos custos com o trabalhador, de cerca de 28. 700€/ano), contribuindo igualmente, no processo de reestruturação que a empresa tem vindo a fazer, para a melhoria dos resultados e do grau de competitividade dos produtos da ..., S.A.*

*A manutenção da competitividade da ... é fundamental para manter viável a unidade industrial de Sacavém e assim assegurar a continuação dos postos de trabalho. Este mercado é extremamente competitivo e a manutenção ou incremento de quotas de mercado decorre essencialmente da capacidade para ter produtos competitivos, em que o preço representa o critério mais relevante para os clientes. Os preços são condicionados diretamente pelos custos de fabrico e de distribuição, pelo que a produtividade se afere em função desses fatores.*

*“Lojas*

*Atualmente, existem 12 Lojas, inseridas na Direção Comercial.*

*No início de 2013 existiam 13 Lojas, com um total de 23 colaboradores, distribuídos da seguinte forma:*

<i>Loja</i>	<i>Supervisor de Loja</i>	<i>Assistente de Loja</i>
<i>Benfica</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<i>Funchal</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Vila Nova de Gaia</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Aveiro</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>Almada</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>Beja</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Braga</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Castelo Branco</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Coimbra</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>Duque D Ávila</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>Faro</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Leiria</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Sacavém</i>	<i>1</i>	<i>0</i>

*À semelhança de outras áreas, é igualmente necessário reestruturar e reorganizar a rede de lojas.*

*Neste sentido, foi já promovido, em 01 de novembro de 2013, o encerramento da Loja de Braga e a saída do Assistente de Loja do Funchal.*

*Na base destas decisões encontra-se o decréscimo significativo das vendas, que no caso de Braga se cifrou em 45% e no Funchal em 40%, face a 2012.*

*As lojas de Benfica e Leiria apresentam igualmente elevadas quedas de vendas. Por esse motivo, torna-se necessário proceder a uma redução do número de colaboradores de cada uma das lojas, em linha com a redução de vendas e por forma a reduzir os custos de funcionamento das mesmas.*

*Na Loja de Benfica encontram-se quatro colaboradores, um Supervisor de Loja e três Assistentes de Loja. O Supervisor tem como funções principais, designadamente, a coordenação da atividade da loja e a supervisão dos trabalhadores a ele afetos, participando também nas tarefas que são inerentes à função de Assistente de Loja, em linha com a sua disponibilidade. Os Assistentes de Loja asseguram as tarefas da loja (atendimento de clientes, orçamentos e comunicação no ponto de venda), incluindo no armazém (não existem posições fixas, sendo os três generalistas).*

*O facto de ser a única loja com quatro colaboradores é explicado pela existência na mesma de um armazém de dimensão considerável, o que torna a Loja de Benfica a principal, da zona de Lisboa, em vendas para o canal Trade (profissional). Em 2013 (números estimados até ao final do ano de 2013) a Loja de Benfica apresenta uma descida de 32% de vendas, em comparação com 2012. A área mais afetada foi a de Trade, com um decréscimo de 38%, enquanto as vendas a passantes (particulares) sofreu uma queda de 11%. Para 2014 e anos subsequentes não se prevê uma recuperação significativa, tanto mais que a tendência nos últimos anos tem sido a de decréscimo e se verifica uma concorrência cada vez maior de agentes revendedores e lojas próprias na zona de Lisboa, com impactos na rentabilidade das vendas.*

*Em virtude da quebra de vendas, mormente na área de Trade, o trabalho na loja reduziu-se substancialmente (menos clientes a atender, menos stock a gerir e menos orçamentos pedidos), sobretudo na área do armazém. Tendo em conta essa redução, não se justifica a manutenção de três colaboradores com a função*

*de Assistente de Loja. Justifica-se, porem, a manutenção do cargo de Supervisor, para assegurar as funções próprias, incluindo as indicadas.*

*Entende-se que dois trabalhadores com a função de Assistente de Loja e um Supervisor, que também participa nas tarefas daqueles, serão suficientes para assegurar o normal funcionamento da Loja de Benfica.*

*Por conseguinte, será extinto um posto de trabalho de Assistente de Loja.*

*Não existem, em outras áreas da empresa, nomeadamente em lojas, postos de trabalho disponíveis e que pudessem ser ocupados pelo trabalhador em excesso, pelo que não resta outra solução que não o despedimento de um trabalhador com a essa função.*

*Pelas razões descritas (redução da atividade e excesso de trabalhadores nesta loja), o trabalhador a incluir no despedimento é, naturalmente, escolhido de entre os trabalhadores Assistentes de loja da loja em apreço (...; ... e ...), dado que a posição de Supervisor terá de manter-se e será mantida, continuando a ser assegurada pelo trabalhador que tem esse cargo.*

*Dado que o trabalhador ... manifestou a sua aceitação para se incluído no presente despedimento coletivo, foi o mesmo selecionado.*

*Na Loja de Leiria encontram-se dois colaboradores, um Supervisor de Loja e um Assistente de Loja. O Supervisor tem como funções principais, além de efetuar vendas a cliente, aconselhando e fornecendo informações de caráter técnico, a coordenação da atividade da loja, tendo autonomia para a tomada de decisões de caráter geral no que respeita à própria organização e coordenação da loja, e mantendo informado o responsável hierárquico (Chefes de Vendas) de qualquer anomalia que exista; possui alguma autonomia de decisão dos descontos a fazer aos clientes, obviamente, dentro dos limites fixados pela empresa; é responsável pela gestão do fundo de caixa e por efetuar depósitos bancários das vendas efetuadas na loja. O Assistente de Loja assegura as tarefas da loja (atendimento de clientes, orçamentos e comunicação no ponto de venda). Ambos têm tarefas no armazém.*

*A Loja de Leiria é igualmente uma das lojas que mais tem sofrido com a quebra de vendas -22% em 2013 (números estimados até ao final do ano de 2013) quando*

*comparado com o ano de 2012, sendo a queda mais acentuada no negócio Trade, onde os números são mais expressivos (-44%). Para 2014 e anos subsequentes não se prevê uma recuperação significativa, tanto mais que a tendência nos últimos anos tem sido a de decréscimo e se verifica uma concorrência cada vez maior na zona desta Loja.*

*Em virtude da quebra de vendas, mormente na área de Trade, o trabalho na loja reduziu-se substancialmente (designadamente, menos clientes a atender, menos stock e menos orçamentos pedidos).*

*Tendo em conta essa redução, não se justifica a manutenção de dois colaboradores nesta Loja. Entende-se que um trabalhador afeto à loja será suficiente para assegurar o normal funcionamento da Loja de Leiria. Em caso de necessidade de substituição, por ausência do Assistente, será o trabalho assegurado por outro colaborador, deslocado para o efeito, ou a loja encerrará, como sucede já em outras lojas só com um colaborador.*

*Por conseguinte, será extinto um posto de trabalho. Essa eliminação é necessária com vista a reduzir os custos de funcionamento da loja, condição para que a mesma se mantenha em funcionamento.*

*Conforme mencionado acima, pretende-se assim adaptar os custos ao negócio gerado, por forma a tornar os mesmos rentáveis ou em que as perdas sejam nulas (break even).*

*Não existem, em outras áreas da empresa, nomeadamente em lojas, postos de trabalho disponíveis e que pudessem ser ocupados pelo trabalhador em excesso, pelo que não resta outra solução que não o despedimento de um trabalhador.*

*Pelas razões descritas (redução da atividade e excesso de trabalhadores nesta loja), o trabalhador a incluir no despedimento é, naturalmente, escolhido de entre os trabalhadores da loja.*

*Para incluir no despedimento selecionou-se o trabalhador com a função de Assistente de Loja, ... Com efeito, o Supervisor de Loja tem atualmente funções e responsabilidades mais abrangentes, executando tarefas que este não executa e executando, por outro lado, as generalidade das tarefas que o Assistente executa, entendendo-se que o mesmo está em melhores condições para manter o*



*funcionamento regular da loja. Esse tem sido o critério seguido, ou seja, havendo uma redução numa loja para apenas um colaborador é mantido o que desempenha a função de supervisor (o que sucedeu, recentemente, na loja do Funchal.*

*Com a eliminação dos postos de trabalho e o despedimento dos trabalhadores das lojas obtém-se uma redução de custos, correspondente aos custos com os dois trabalhadores, de cerca de 35.000€ /ano contribuindo igualmente, no processo de reestruturação que a empresa tem vindo a fazer, para a melhoria dos resultados e do grau de competitividade dos produtos da ..., S.A.*

*A manutenção de custos controlados e de produtividade das lojas – e em geral a competitividade da ..., em que os custos de pessoal são muito relevantes – é fundamental para manter viável o funcionamento das lojas e assim assegurar a continuação dos restantes postos de trabalho.*

*Em suma, as medidas de redução de postos de trabalho descritas e o despedimento dos cinco trabalhadores são essenciais para reduzir custos não estritamente necessários ao regular funcionamento da empresa, garantindo a competitividade da empresa e a sua rentabilidade (com a obtenção de resultados positivos) e, em última instância a viabilidade económica das estruturas existentes, unidade de Sacavém e lojas.”*

#### 4. CONCLUSÃO

*As medidas de redução de pessoa descritas são necessárias, numa ótica de boa gestão, dado que conduzem a uma redução de custos que não são indispensáveis para o regular funcionamento da empresa. O processo de reestruturação que a empresa tem vindo a fazer para a melhoria dos resultados e do grau de competitividade dos produtos da ..., S.A., traduziu-se, durante 2012, numa redução de custos de cerca de 830.000€/ano e em 2013, até ao momento, numa redução de custos de cerca de 1.080.000€/ano.*

*Tendo a ..., S.A., vindo a ter resultados negativos, as medidas de redução de custos tornam-se indispensáveis para ajudar a recuperar esses resultados, tanto*

*mais quanto na atual conjuntura não é viável exponenciar as vendas e consequentemente as receitas.*

*O grande objetivo é criar uma empresa sustentável para o futuro, com o apoio do seu acionista, que disponibiliza os fundos necessários à reestruturação que tem vindo a ser promovida – designadamente para o presente despedimento coletivo – e em valores superiores aos mínimos legais, procurando também, dessa forma, minorar o impacto que o despedimento sempre causa.”*

- 1.4. Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes, conforme se transcreve:

#### *“CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR*

*- Art.º 360, n.º 2, al, c), do Código do Trabalho*

*A seleção dos trabalhadores a despedir foi efetuada de entre os trabalhadores de cada uma das áreas afetadas, tomando em conta a multiplicidade de situações, com especificidades próprias e distintas, visando manter a operacionalidade de cada uma dessas áreas.*

*Em concreto:*

- Havendo apenas um determinado posto de trabalho e que é extinto, ocupado apenas por um trabalhador (caso do Coordenador para Transportes), foi selecionado o trabalhador que ocupa esse posto de trabalho.*
- Havendo mais do que um trabalhador na área e existindo voluntário (Loja de Benfica), foi selecionado esse trabalhador.*
- Havendo mais do que um trabalhador na área (Central de Logística), foram elegíveis os trabalhadores que executam o mesmo tipo de funções nessa área e que são afetados (os operadores/pickers), sendo a seleção feita de entre estes em*

*linha com um critério de antiguidade na empresa (mais antigos) – os dois trabalhadores com maior antiguidade são, aliás, os únicos que têm já (e tinham à data de 31 de outubro de 2012) uma antiguidade superior a 12 anos e que atingiram já o máximo da indemnização legal em caso de despedimento por razões objetivas.*

- *Relativamente à Loja de Leiria, para incluir no despedimento selecionou-se o trabalhador com a função de Assistente de Loja, ... Com efeito, o Supervisor de Loja tem atualmente funções e responsabilidades mais abrangentes, executando tarefas que aquele não executa e executando, por outro lado, as generalidade das tarefas que o Assistente executa, entendendo-se que o mesmo está em melhores condições para manter o funcionamento regular da loja. Esse tem sido o critério seguido, ou seja, havendo uma redução numa loja para apenas um colaborador é mantido o que desempenha a função de supervisor (o que sucedeu, recentemente, na loja do Funchal).”*

**1.5.** É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte:

*“O despedimento ocorrerá após cumprido o procedimento e prazos legais, prevendo-se que a data de cessação dos contratos de trabalho, incluindo aviso prévio, ocorra no prazo máximo de 105 dias a contar da data de início do procedimento legal.”*

**1.6.** A empresa indica como método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, o seguinte que se transcreve:

**“COMPENSAÇÃO A ATRIBUIR AOS TRABALHADORES DESPEDIDOS**

*- Art.º 360º, n.º 2, al. f), do Código do Trabalho*

*A compensação a pagar a cada trabalhador será calculada de acordo com o disposto no Art.º 366º do Código do Trabalho (“compensação legal”).*

*A ..., S.A., porá ainda à disposição de cada trabalhador uma importância adicional líquida (“compensação adicional”), por forma a que o trabalhador receba uma compensação total (compensação legal + compensação adicional) correspondente à aplicação da seguinte fórmula: retribuição mensal x anos de serviço x 1,3.*

*Retribuição mensal = (retribuição mensal base x 14:12).*

*Anos de serviço = todos os anos completos de serviço contados até à data do despedimento, sendo a fração de um ano calculada proporcionalmente.*

*Essa compensação adicional (diferença entre a compensação total e a compensação legal) será processada separadamente da compensação legal, mas paga em simultâneo com esta aos trabalhadores que aceitem receber a compensação legal colocada à sua disposição, após a comunicação de despedimento e antes da data de cessação do contrato de trabalho, considerando desse modo, com essa aceitação e nos termos da lei, que aceitam o despedimento. Para o efeito, o trabalhador deverá dar quitação da compensação legal e deverá ainda dar quitação da importância adicional referida, considerando, com o recebimento desta nada mais ter a receber ou a reclamar, salvo os créditos ainda não vencidos e referentes ao trabalho prestado até à data do termo do pré-aviso de despedimento e os créditos decorrentes da cessação do contrato de trabalho (remuneração e subsídio referentes às férias vencidas e porventura ainda não pagos e proporcionais da remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal). Caso o trabalhador não aceite receber a compensação legal, dando a respetiva quitação, também não lhe será paga a referida compensação adicional e não terá posteriormente, direito a receber essa compensação adicional, independentemente do direito a receber a compensação legal.*

*O trabalhador poderá optar por aceitar receber a compensação legal, com as consequências legais, mas não aceitando receber a compensação adicional, caso em que também não terá de dar a quitação global supra indicada.”*

- 1.7.** Da primeira ata de reunião de informações e negociação, com data de 27.12.2013, consta o que se transcreve:

*No dia 27 de dezembro de 2013, pelas 11 horas, nas instalações da ..., S.A., sitas na Rua ..., ..., ... Sacavém, teve lugar a reunião de informações e negociação entre esta empresa, a Comissão Sindical e a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, relativa ao processo de despedimento coletivo promovido pela ..., S.A.*

*Esta reunião teve os seguintes participantes: ... e ..., pela ..., S.A.; ... e ... como membros da Comissão Sindical do SITE Centro Sul e ... como perito da Comissão Sindical do SITE Centro Sul; ..., como representante da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.*

*Aberta a sessão, preliminarmente a ..., S.A., informou que havia facultado a constituição de uma comissão representativa dos trabalhadores, dado que desconhecia se todos se encontravam filiados no sindicato representado pela comissão sindical. Contudo, dentro do prazo legal não foi indicada a constituição de qualquer comissão, pelo que se procedeu à marcação da presente reunião, que não foi possível agendar para data anterior, 23 de dezembro, em virtude de indisponibilidade de agenda do representante da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. Pelo representante da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho foi referido que a reunião se destinava a informações e negociação, tendo questionado os representantes dos trabalhadores sobre se queriam solicitar informações adicionais.*

*A Comissão Sindical solicitou esclarecimentos adicionais relativamente à adoção de outras medidas de redução de custos para além da redução de custos com pessoal para fazer face às difíceis condições de mercado. Neste âmbito, a Comissão Sindical suscitou uma questão relativa à recente substituição da frota de viaturas automóveis da empresa.*

*Pela ..., S.A., foi esclarecido que na fundamentação consta a explicitação do processo de reestruturação que tem vindo a ser implementado ao longo dos*

*últimos anos. A ..., S.A., esclareceu ainda que, para além das medidas de redução de custos com pessoal, tem adotado outras medidas de redução de custos. A empresa facultará mais informações relativas a estas medidas. A ..., S.A., esclareceu ainda que a substituição das viaturas automóveis da sua frota decorre do facto de as mesmas se encontrarem ao abrigo de contrato de renting, pelo que têm necessariamente de ser substituídas findo o período de renting sob pena de a empresa incorrer em custos adicionais. Mais esclareceu que a ..., S.A., se encontra ao abrigo de uma nova política de viaturas automóveis a nível europeu, a qual restringe as marcas e modelos que podem ser objeto de renting. No âmbito dessa nova política, ocorreu uma redução dos custos com viaturas.*

*A Comissão Sindical requereu o acesso ao Relatório e Contas de 2012 da ..., S.A., ficando a ..., S.A., de o facultar, dado não ter elementos em seu poder nesta diligência.*

*No que respeita à fundamentação do despedimento coletivo, a Comissão Sindical mencionou que não concorda com a mesma, justificando a sua posição pelas razões que genericamente de seguida se descrevem.*

*No que se refere ao trabalhador ... a Comissão Sindical referiu que não se pronunciará dado que o trabalhador não é sindicalizado.*

*Quanto ao trabalhador ..., a Comissão Sindical referiu que apesar de não concordar na íntegra com a fundamentação da empresa, uma vez que o próprio trabalhador já teve intenção de sair da empresa consideram que nada existe a assinalar neste caso.*

*Quanto á área da Logística, que afeta dois trabalhadores, a Comissão Sindical não compreende nem concorda com a fundamentação apresentada pela empresa uma vez que considera que existe uma necessidade de trabalho para todos os trabalhadores da área, ou pelo menos para um deles. Mais referiu a Comissão Sindical que não concorda com os critérios de seleção dos dois trabalhadores ... e*



*... que são abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, dado tratar-se de dois trabalhadores capazes e experientes.*

*No que se refere ao trabalhador ... a Comissão Sindical não concorda com a fundamentação apresentada pela empresa, mais esclarecendo que o trabalhador já comunicou a sua pretensão de impugnar o despedimento caso o mesmo prossiga. As razões dessa discordância constam de um documento subscrito pelo trabalhador ..., no qual este apresenta sua posição quanto às razões referidas na fundamentação da empresa, entregue pela Comissão Sindical à empresa e que fica anexo a esta ata. A Comissão Sindical informou que o trabalhador teve recentemente dois filhos que de acordo com as informações de que dispõe terão cerca de quatro meses e que irá gozar ainda uma parte da licença parental.*

*Neste contexto, pelo representante da DGERT foi referido que, em face das informações prestadas quanto a este trabalhador, e confirmando-se estas, terá a empresa de solicitar o parecer à CITE caso tal seja aplicável nos termos legais. A ..., S.A., referiu que em face dessas informações iria confirmar a situação e atuaria nos devidos termos legais.*

*O representante da DGERT interpelou ainda a empresa para mencionar se tinha ponderado vias alternativas ao despedimento.*

*Pela ..., S.A., foi referido que pelas razões referidas na fundamentação não existem alternativas ao despedimento coletivo. Contudo, para minorar os efeitos do despedimento a empresa propõe-se pagar aos trabalhadores uma compensação superior à compensação legal, que perfaz um valor total muito superior àquela. Para prestação das informações e documentos solicitados, as partes decidiram agendar a continuação da reunião para dia 3 de janeiro de 2014 pelas 11H00M.*

*A presente ata, depois de lida por todos os presentes, achada conforme, vai ser assinada.”*

Anexo à Ata:

*“Lisboa, 27 de dezembro de 2013*

*P.M.P.*

*..., trabalhador das ..., S.A., com o n.º 712, tendo sido notificado da comunicação inicial elaborada no processo de despedimento coletivo instaurado pela Empresa ..., S.A., visando o seu despedimento, vem deduzir Oposição ao referido despedimento, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1.º*

*Afirme-se desde já que não existe fundamento legal para o presente processo de despedimento coletivo.*

*2.º*

*Sendo certo que a Administração da Empresa ..., S.A., tem perfeito conhecimento que não se verificam os requisitos estabelecidos na Lei para o recurso a tal procedimento.*

*3.º*

*O que impede a sua concretização, o que desde já o ora Opoente invoca para os devidos e legais efeitos.*

*4.º*

*Cumprir afirmar que os motivos invocados pela Empresa ..., S.A., para o despedimento do Opoente não correspondem à realidade dos factos.*

*5.º*

*Sendo certo que entidade patronal do Opoente só instaurou o presente processo depois do Opoente ter exercido os seus direitos legais como Trabalhador, o que desde já alega para os devidos e legais efeitos.*

6.º

*Com tal comportamento, a Administração da Empresa assume uma posição de represália e retaliação sobre o Opoente, o que não pode deixar de merecer forte rejeição e censura.*

7.º

*Sendo certo que o ora Opoente não deixará de agir judicialmente, caso seja necessário, a fim de fazer valer todos os seus direitos e garantias.*

8.º

*Atente-se que o trabalhador em causa já presta a sua atividade profissional para a Empresa há mais de dezanove anos.*

9.º

*Tendo sempre exercido a sua atividade laboral com total zelo, dedicação, empenho e competência, conforme é do conhecimento direto da sua entidade patronal.*

10.º

*No que respeita às alegações feitas pela Empresa na sua comunicação inicial, cumpre clarificar o seguinte:*

*1 - Todas as funções que dizem que é o supervisor que faz, o ora Opoente também as faz e além dessas faz outras que o dito supervisor não faz:*

*- De há 4 anos para cá, substituição de férias ao colega da loja de Coimbra, quando estava na loja de Coimbra a responsável das lojas na altura era a Dra..., a qual telefona ao Opoente para lhe pedir para contactar os clientes da loja de Leiria porque as vendas estavam fracas.*

*- Visita a obras;*

- *Visita a clientes;*

- *Vendas, orçamentos e aconselhamento e visita às obras dos mesmos aos três melhores clientes da loja de Leiria.*

*2 — Quando a Empresa afirma que o supervisor tem responsabilidades mais abrangentes e executa tarefas que o Opoente não executa é pura mentira, pois é este que executa tarefas que o supervisor não executa e acima descritas.*

*11.º*

*Mais cumpre afirmar que o ora Opoente aderiu ao Pré-Aviso de Greve às Horas e Trabalho Suplementar em virtude da Empresa ..., S.A., não pagar as horas como vinha fazendo até essa data.*

*12.º*

*Em setembro a Empresa ..., S.A., procedeu a uma alteração ao horário de trabalho, tirando meia hora à hora de almoço (ou seja o Opoente tinha hora e meia de almoço e a empresa queria passar a uma hora), ao qual o Opoente discordou, tendo contactado a Dra. ... sobre a referida alteração, ao qual esta lhe respondeu que pelos recursos Humanos não havia problema de ter a hora e meia de almoço, mas que o assunto estava entregue ao ... e que ia falar com ele.*

*13.º*

*Passados dois dias o Sr. ... telefonou para o Opoente, dizendo-lhe que as alterações ao horário de trabalho são para se manter, ao qual o Opoente respondeu que uma alteração ao horário de trabalho tinha que ser feita em mutuo acordo entre entidade patronal e trabalhador e que o Opoente não tinha sido consultado.*

*14.º*

*O Sr. ... respondeu ao Opoente que não sabia disso e que ia falar com o Sr. ... (Diretor comercial) e com a Diretora ... (Diretora Recursos Humanos).*

15.º

*Quando o Opoente estava de férias, no mês de outubro, na segunda semana, telefonou-lhe a Dra. ..., dizendo que precisava de falar com ele, tendo o Opoente lhe perguntado se tinha acontecido alguma coisa, ao qual esta lhe respondeu que não era nada de mal nem de grave, mas como o Opoente não estava em Leiria esse encontro não se deu.*

16.º

*Ficando o Opoente preocupado e afetado sobre o telefonema, ligou para a Dra. ... no dia seguinte três vezes, sendo certo que duas das suas chamadas foram rejeitadas e uma não foi atendida.*

17.º

*Em novembro, no fim da primeira semana, a Dra. ... foi à Loja de Leiria falar com o Opoente, tendo a mesma afirmado que a ... pretendia chegar acordo com o Opoente para se despedir.*

18.º

*Tendo o Opoente respondido que por aquele valor (35.000€) o seu posto de trabalho não estava à venda.*

19.º

*Na semana seguinte, a Dra. ... telefonou para a loja a oferecer ao Opoente uma quantia superior à primeira (50.000€), tendo este perguntado se faziam os descontos à parte, tendo aquela responsável respondido negativamente.*

20.º

*Assim, o Opoente disse-lhe novamente que o seu posto de trabalho não estava à venda.*

21.º

*Agora, em dezembro, quando o Opoente está de baixa médica, a empresa ..., S.A.,*

*quer incluir o Opoente num despedimento coletivo, com alegações falsas quanto às suas funções na loja, o que pode facilmente ser constatado por meio de depoimento de clientes da empresa.*

22.º

*Cumpre salientar que a categoria profissional do Opoente é Empregado Comercial de 1ª e não Assistente de loja.*

23.º

*E que desde que aderiu ao Pré-aviso de Greve às horas extraordinárias e ao trabalho suplementar, o Opoente nota e regista uma diferença de tratamento da empresa no seu relacionamento,*

24.º

*A qual decorre naturalmente do facto do Opoente estar a exercer os seus direitos laborais.*

25.º

*Em face do ora exposto, deve ser mantido o vínculo laboral entre o trabalhador ... e a empresa ..., S.A.*

26.º

*Doutro modo, não deixará o ora Opoente de reagir através de todos os meios legais, tendo em vista a salvaguarda dos seus direitos e legítimos interesses, nomeadamente por via da competente Ação de impugnação de despedimento.”*

- 1.8.** Da segunda ata de reunião de informações e negociação, com data de 3.01.2014, consta o que se transcreve:

*“No dia 3 de janeiro de 2014, pelas 11 horas, nas instalações da ..., S.A., sitas na Rua ..., ..., ... Sacavém, teve lugar a sessão de continuação da reunião de informações e negociação entre esta empresa, a Comissão Sindical e a Direção*



*Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, relativa ao processo de despedimento coletivo promovido pela ..., S.A.*

*Esta sessão teve os seguintes participantes: ... e ..., pela ..., S.A.; ... e ... como membros da Comissão Sindical do SITE Centro Sul e ... como perito da Comissão Sindical do SITE Centro Sul; ..., como representante da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.*

*Aberta a sessão, a ..., S.A., facultou à Comissão Sindical o documento “Informação Empresarial Simplificada” relativa ao exercício de 2012. Não é entregue o relatório e contas em virtude de ainda não haverem sido finalizados e aprovados tais documentos, devido a atrasos decorrentes designadamente da mudança de auditores, embora a informação essencial conste do documento agora entregue à Comissão Sindical. A Comissão Sindical considera, desta forma, cumprida a entrega da documentação solicitada.*

*A ..., S.A., reitera que nos últimos anos tem vindo a adotar medidas de redução de custos a vários níveis, designadamente, e como exemplos:*

*- na manutenção de equipamentos (redução de -25% em 2012, -7% adicional em 2013, num total de -30%);*

*- nos consumos de eletricidade (descida de -6% em 2012, -4% adicional em 2013, num total de -10%);*

*- nos consumos de água (descida de -6% em 2012, -10% adicional em 2013, num total de cerca de -16%)*

*- na renovação da frota automóvel, com uma redução de cerca de -18% em 2013 e, em 2014, uma redução prevista de cerca de -21%;*

*- na mudança para regime de gestão externa do refeitório;*

*Considerando outras rubricas operacionais como comunicações, viagens, seguros, contratos de prestação de serviços profissionais, atividades de Marketing, etc., a estrutura de custos teve uma redução em termos agregados superior a -15%.*

*Em definitivo, o esforço de redução de custos é estrutural afetando a todas as dimensões da empresa.*

*Naturalmente, dada a estrutura de custos da empresa e a relação destes com a evolução da atividade da empresa, a redução de custos com pessoal assume uma dimensão significativa.*

*Relativamente às questões suscitadas pelo trabalhador ..., reitera-se o que consta já dos documentos que integram a fundamentação e os critérios de seleção. Quanto à questão da categoria profissional do trabalhador a ... esclarece que efetivamente a categoria profissional "oficial" é Empregado Comercial de 1ª, conforme consta a título exemplificativo do seu recibo de vencimento. No entanto, a categoria que internamente é utilizada é de Assistente de Loja, como sucede com os demais trabalhadores das lojas com idênticas funções. Sem embargo, retifica-se por esta via o anexo entregue aos trabalhadores, à Comissão Sindical e à DGERT – Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais – esclarecendo-se que onde consta Assistente de Loja deve ser lido Empregado Comercial de 1ª/Assistente de Loja, dado que a mesma situação ocorre quanto ao trabalhador da loja de Benfica, ... esclarecendo-se que onde consta Assistente de Loja deve ser lido Empregado Comercial de 2ª/Assistente de Loja.*

*O trabalhador ... vem desempenhando as funções inerentes a essa categoria na Loja de Leiria. Como referido na fundamentação do despedimento e no documento relativo aos critérios – que se reitera integralmente –, na Loja de Leiria existem dois trabalhadores, um com funções de Supervisor de Loja (...) e o trabalhador ... com as funções de Assistente de Loja. O trabalhador ..., com as funções de Supervisor de Loja, tem atualmente funções e responsabilidades mais abrangentes, executando tarefas que aquele assistente de Loja não executa e executando, por*

*outro lado, a generalidade das tarefas que o Assistente executa. De facto, na generalidade, as tarefas inerentes a vendas a clientes (atendimento dos clientes, orçamentos aconselhamento e informação), bem como tarefas respeitantes ao armazém são executadas quer pelo Supervisor de Loja quer pelo Assistente de Loja. Contudo, como referido e à semelhança do que sucede nas demais Lojas da ..., S.A., onde existem dois trabalhadores, o Supervisor de Loja é o trabalhador a quem compete responder e prestar contas pela atividade da Loja, pela qual é responsável nessa qualidade. No caso concreto, é o trabalhador ... que desde a abertura da Loja de Leiria exerce as funções de responsável, desempenhando o trabalhador ... as funções de Assistente de Loja desde essa mesma data. Ambos os trabalhadores são elegíveis para um pagamento variável mensal, sendo o respetivo valor definido em função das efetivas funções que cada um exerce, ... enquanto Supervisor e ... enquanto Assistente de Loja. De igual modo, atenta a responsabilidade do Supervisor de Loja quanto à prestação de contas da atividade da Loja e à gestão do fundo de caixa somente este trabalhador auferir um valor mensal correspondente a eventuais falhas, uma vez que o trabalhador ... não tem as responsabilidades inerentes a essa tarefa, incluindo por eventuais falhas de caixa. É natural que em períodos de ausência do Supervisor de Loja, nomeadamente períodos de férias, seja o Assistente de Loja a assegurar determinadas tarefas que competem ao Supervisor, mas apenas a título meramente pontual e de forma a assegurar a atividade da Loja. Assim, não corresponde minimamente à realidade a alegação apresentada pelo trabalhador de que executa na Loja de Leiria todas as tarefas que o Supervisor da Loja de Leiria exerce e mais algumas adicionais.*

*De igual modo, carece em absoluto de fundamento a insinuação de que a sua escolha para inclusão no presente despedimento decorreria de exercício de direitos. A ..., S.A., respeita os direitos dos seus trabalhadores, como certamente a própria Comissão Sindical reconhecerá. A seleção do trabalhador foi feita segundo critérios objetivos e consistentes com o propósito que preside ao presente*

*despedimento coletivo, tal como sucede com os restantes trabalhadores envolvidos.*

*A ..., S.A., reitera que a redução do posto de trabalho na Loja de Leiria é essencial para procurar manter a viabilidade desta Loja e um posto de trabalho restante. Na verdade, não sendo possível a redução desse posto de trabalho e a cessação do contrato de trabalho no âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo, não restaria outra opção que não o encerramento total da Loja e a cessação dos dois postos de trabalho atualmente existentes.*

*A ..., S.A., após confirmar a situação do trabalhador ..., cumprirá as disposições legais relativamente ao pedido de parecer à CITE. A Comissão Sindical perguntou se a empresa mantinha a sua decisão quanto à intenção do despedimento dos cinco trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo. A empresa confirmou que não existiam alternativas ao despedimento e mantinha a sua posição quanto aos trabalhadores abrangidos, incluindo o trabalhador ... de modo a viabilizar a Loja de Leiria.*

*A Comissão Sindical referiu que a Loja de Leiria não é das lojas que menos vende e que tinham expectativas de que pelo menos esse trabalhador fosse retirado do âmbito do despedimento coletivo. Pela Comissão Sindical foi referido que também na área de logística existem necessidades de trabalho para os trabalhadores que se encontram alocados à referida área, nomeadamente por estarem a ser fabricados produtos novos pelo que não se compreende a inclusão dos dois trabalhadores que prestam trabalho nessa área. Mais esclareceu que o despedimento coletivo vai criar situações críticas nas vidas dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento.*

*A empresa reiterou o já vertido na fundamentação do despedimento coletivo. Contudo, correspondendo ao pedido efetuado no sentido de procurar minorar os efeitos do despedimento, pela ..., S.A., foi referido que se aceitava aumentar o valor da compensação adicional proposta. Assim, para além da compensação legal, a ..., S.A., porá ainda à disposição de cada trabalhador uma importância*

*adicional ilíquida (“compensação adicional”), por forma a que o trabalhador receba uma compensação total (compensação legal + compensação adicional) correspondente à aplicação da seguinte fórmula: retribuição mensal x anos de serviço x 1,4, mantendo-se todas as demais condições previstas no documento entregue aos trabalhadores denominado “COMPENSAÇÃO A ATRIBUIR AOS TRABALHADORES DESPEDIDOS.”*

*Pelo representante da DGERT foi referido que estavam cumpridos os objetivos desta sessão uma vez que a ..., S.A., prestou os esclarecimentos adicionais prestados pela Comissão Sindical e que transmitiu a sua posição quanto à manutenção de inclusão dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo. As partes deram como finda a presente sessão e a reunião de informações e negociação.*

*A presente ata, depois de lida por todos os presentes, achada conforme, vai ser assinada.”*

**1.9.** A entidade empregadora junta ao processo os seguintes elementos:

- Comunicação inicial de processo de despedimento coletivo dirigido à Comissão Sindical do SITE, de 13.12.2013;
- Carta dirigida à DGERT, de 13.12.2013;
- Quatro cartas de comunicação inicial de processo de despedimento coletivo, de 13.12.2013;
- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- Requerimento de Subsídio Parental e recibo de entrega de documentos, de 19.08.2013;
- Assento de Nascimento e certificado, de 06.08.2013;
- Anexo A do Relatório Único, de 2012;
- Contrato de trabalho do trabalhador ..., de 5.01.1982;
- Contrato de trabalho do trabalhador especialmente protegido, de 3.10.1994;
- Comprovativo de envio e receção de documentos.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** 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, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.<sup>1</sup>

**2.2.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, alerta nos Considerandos 8 e 12: “que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: “Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”.

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”.

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa.  
RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt)



- 2.3.** Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.
- 2.4.** A cessação do contrato de trabalho no âmbito do despedimento coletivo é regulada pelos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho. De acordo com este normativo, 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 a dimensão da empresa, 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.
- 2.4.1.** São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho:
- 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.

**2.4.2.** O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, 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).

**2.4.3.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, 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.

**2.5.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhador no gozo de licença parental, atende-se ao 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, que consagra o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador por motivo do exercício dos direitos relacionados com a paternidade.

**2.6.** De modo a possibilitar melhor 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”<sup>2</sup>, 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](http://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 sindicat 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*

---

<sup>2</sup> Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”.

*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](http://www.dgsi.pt)

*“(…) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT<sup>3</sup> em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”*

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

- 2.7.** A entidade empregadora tem por principal atividade “*a produção e comercialização de tintas, vernizes e produtos similares*”, e integra o Grupo ..., Inc., multinacional sediada nos Estados Unidos da América.
- 2.8.** No exercício do seu poder de administração a entidade empregadora, face a “*uma forte queda na atividade do setor da construção civil (...) que determinou uma quebra de vendas destinadas a esse setor (...)*” e face aos “*demais clientes dos produtos da ... – essencialmente clientes profissionais, pintores, Grandes*

<sup>3</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

*superfícies e consumidores finais – reduziram substancialmente as compras desses produtos”, registou um resultado líquido do exercício estimado para 2013 de valor negativo e determinou que “Em face do cenário descrito – de estagnação de vendas –, a melhoria dos resultados terá de ser atingida também através de ganhos de produtividade, com redução de custos. A este nível, o objetivo é reduzir os custos aos que são indispensáveis para o regular funcionamento da atividade da empresa.”.*

Como justificação para a reestruturação apresentada a empresa alegou que: *“Este mercado é extremamente competitivo e a manutenção ou incremento de quotas de mercado decorre essencialmente da capacidade para ter produtos competitivos, em que o preço representa o critério mais relevante para os clientes. Os preços são condicionados diretamente pelos custos de fabrico e de distribuição, pelo que a produtividade se afere em função desses fatores.”.*

**2.9.** Nesse sentido, afirma que *“tem vindo a adotar políticas tendentes a uma otimização dos recursos e de redução de custos, designadamente recursos humanos e custos de pessoal (...) Nos últimos 3 anos (2011 a 2013), verificou-se uma redução do número de trabalhadores efetivos, sendo eliminados 42 postos de trabalho efetivos, especialmente em 2012 e 2013, sendo certo que o recurso a mão de obra temporária é limitado e visa apenas fazer face a situações de sazonalidade e situações específicas e pontuais.*

*Esta reestruturação e reorganização afetou não só trabalhadores de base, como igualmente postos de direção e de chefia – entre estes postos de trabalho eliminados incluem-se os de Diretor Geral, o de Diretor de Marketing, dois de Chefia Nível II, três de Chefe de Secção e três de Chefe de Departamento.”.*

**2.10.** No entanto, continua a existir um alegado excesso de trabalhadores em algumas áreas da empresa *“face às necessidades reais, determinadas pela situação descrita.”.* Tal verifica-se nas lojas da empresa por motivo da continuada redução das vendas e também na Central Logística.

- 2.11.** Na Central Logística, inserida na unidade industrial de Sacavém, em virtude da estimativa de *“uma redução de cerca de 40% das atividades de picking”*, para 2014, que não justificam na gestão da empresa a manutenção de três postos de trabalho permanentes, mas tão só reforços, por recurso a dois trabalhadores temporários para a *“previsão de sazonalidade para 2014 [terceiro trimestre] e substituição por férias”* são incluídos no despedimento coletivo dois operadores afetos ao primeiro horário selecionados pelo critério da maior antiguidade na empresa *“e que atingiram já o máximo da indemnização legal em caso de despedimento por razões objetivas”*. É igualmente incluído o trabalhador com funções de Responsável de Expedição e Distribuição da CLO uma vez que *“o volume de trabalho é reduzido e não se justifica a manutenção deste posto de trabalho autónomo, com ocupação por um trabalhador, até porque ele representa um custo anual de cerca de € 28.700.”*, sendo o critério de seleção a *“eliminação do cargo e posto de trabalho”* ocupado pelo trabalhador afetado pelo despedimento, e as suas tarefas distribuídas por outros trabalhadores da empresa.
- 2.12.** Nas atuais 12 lojas existentes, inseridas na Direção Comercial da empresa, são incluídos dois trabalhadores no despedimento coletivo. Estes trabalhadores foram selecionados nas lojas de Benfica e Leiria, por estas apresentarem *“elevadas quedas de vendas (...) a Loja de Benfica apresenta uma descida de 32% de vendas, em comparação com 2012. (...) A Loja de Leiria é igualmente uma das lojas que mais tem sofrido com a quebra de vendas – 22% em 2013 (números estimados até ao final do ano de 2013) quando comparado com o ano de 2012”*.
- 2.13.** Na Loja de Benfica, à qual estão afetos quatro colaboradores por motivo da *“existência na mesma de um armazém de dimensão considerável, o que torna a loja de Benfica a principal, da zona de Lisboa, em vendas para o canal Trade (profissional)”*, o trabalhador selecionado para ser incluído no despedimento em curso tem funções de Assistente de Loja, tendo-se privilegiado a manutenção do posto de trabalho de Supervisor que congrega diversas funções, nas quais se englobam todas as executadas pelos Assistentes de Loja.



De entre os três Assistentes de Loja afetos à Loja de Benfica, o critério de seleção do trabalhador a incluir no despedimento foi o critério da *“sua aceitação para ser incluído no presente despedimento coletivo”*.

- 2.14.** Na loja de Leiria, à qual estão afetos dois trabalhadores, o critério de seleção para a escolha do trabalhador a incluir no despedimento coletivo foi o do exercício das função de Assistente de Loja, dado que o Supervisor de Loja *“tem atualmente funções e responsabilidades mais abrangentes”*. Conforme afirmação da entidade empregadora: *“Esse tem sido o critério seguido, ou seja, havendo uma redução numa loja para apenas um colaborador é mantido o que desempenha a função de supervisor (o que sucedeu, recentemente, na loja do Funchal”,* em novembro de 2013.
- 2.15.** De acordo com o alegado pela empresa: *“Em caso de necessidade de substituição, por ausência do assistente, será o trabalho assegurado por outro colaborador, deslocado para o efeito, ou a loja encerrará, como sucede já em outras lojas só com um colaborador.”*
- 2.16.** O trabalhador especialmente protegido, afeto à Loja de Leiria e selecionado para integrar o despedimento coletivo em análise veio contestar a sua inclusão alegando que a sua categoria profissional é Empregado Comercial de 1ª, e não Assistente de Loja, e que realiza todas as funções do Supervisor e ainda outras como sejam a substituição do colega da Loja de Coimbra, em período de férias; visitas a obras; visitas a clientes; vendas, orçamentos e aconselhamento.
- 2.17.** O trabalhador alega, ainda, que o procedimento de despedimento ocorre após o exercício de direitos.
- 2.18.** Analisada a documentação que compõe o presente processo verifica-se o seguinte:
- I - No quadro de pessoal da empresa, junto ao procedimento de despedimento e datado de 1.12.2013:

- a) O trabalhador especialmente protegido está afeto à Divisão Comercial, no Setor – Loja de Leiria, com a categoria profissional de Empregado Comercial de 1.;
- b) Na referida Loja há registo de outro trabalhador com a categoria profissional de Chefe de Secção Comercial;
- c) Nas Lojas do Funchal, de Aveiro, de Almada, de Coimbra, da Duque D Ávila e de Sacavém, onde só está afeto apenas um trabalhador por Loja, com a designação de Supervisor de Loja, verifica-se que as suas categorias profissionais são de Empregado Comercial de 1.;
- d) Na Loja de Benfica e nas restantes, com exceção da Loja de Leiria os trabalhadores têm a categoria profissional de Empregado Comercial de 1. ou de 2., e Servente Armazém (COM);

II - No Anexo A do Relatório Único, referente a 2012:

- e) Verifica-se que na Loja de Coimbra, existiam em 2012 dois postos de trabalho ocupados por dois trabalhadores com as categorias profissionais de Empregado Comercial de 2. e Chefe de Secção Comercial. Atualmente só há registo do posto de trabalho de Empregado Comercial de 2, designado pela empresa como Supervisor de Loja com a categoria profissional de Empregado Comercial de 1.;
- f) O trabalhador especialmente protegido detém a categoria profissional de Residual (Inclui Ignorado);
- g) Na Loja de Benfica todos os trabalhadores têm a categoria profissional de Residual (inclui Ignorado);

III – Nos contratos de trabalho dos trabalhadores afetos à Loja de Leiria consta o seguinte:

- h) O trabalhador especialmente protegido foi contratado em 3.10.1994, para exercer funções no Centro de Distribuição de Leiria, com a categoria profissional de Servente de Armazém;

- i) O trabalhador não incluído no despedimento coletivo foi contratado em 5.01.1982 para prestar serviço no estabelecimento de Leiria, com a categoria profissional de Servente de Armazém.

**2.19.** Decorre do exposto que a entidade empregadora definiu diversos critérios para a inclusão dos cinco trabalhadores no procedimento de despedimento coletivo. Nuns casos, optou pela maior antiguidade nas funções exercidas, noutro pela extinção do posto de trabalho, noutro pela aceitação do despedimento e por último pelo critério das funções exercidas.

No entanto, verifica-se que o trabalhador que aceitou ser incluído no despedimento na Loja de Benfica é o que regista a maior antiguidade (fevereiro de 1982).

**2.20.** Registam-se, assim, disparidades relativas aos critérios utilizados para selecionar os trabalhadores abrangidos pelo despedimento, mas também relativas à informação constante do Quadro de Pessoal anexo ao processo de despedimento e do Anexo A do Relatório Único:

- i) Relativos à Loja de Coimbra na qual a única trabalhadora que atualmente consta do quadro de pessoal da empresa, afeta àquela Loja, e que detém a categoria profissional de Empregado Comercial 1., consta do Anexo A com a categoria profissional de Empregado Comercial de 2., e o Chefe de Secção Comercial aí registado que já não figura como afeto àquela Loja;

- ii) A categoria profissional do trabalhador especialmente protegido, que no Anexo A consta como Residual (Inclui Ignorado), que do contrato de trabalho consta como Servente de Armazém, que do quadro de pessoal da empresa consta como Empregado Comercial de 1. e no procedimento de despedimento coletivo consta como Assistente de Loja;

- iii) Nas lojas com apenas um trabalhador indicado como Supervisor de Loja, este tem no Quadro de Pessoal junto ao processo de despedimento a mesma categoria profissional do trabalhador especialmente protegido (Empregado Comercial de 1.;

- iv) Na Loja de Benfica, os trabalhadores indicados no quadro de pessoal anexo ao processo de despedimento têm as categorias profissionais de Empregado

Comercial de 1. e de 2., e no Anexo A do Relatório Único constam com a categoria Residual (Inclui Ignorado).

**2.21.** Perante as disparidades evidenciadas não se afigura devidamente demonstrada a relação entre as razões invocadas para a necessidade de redução dos postos de trabalho e a escolha em concreto dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento. Na verdade, se na redução de postos de trabalho na Central Logística prevaleceram critérios de maior antiguidade na função com a conseqüente remuneração mais elevada ou ainda de extinção de posto de trabalho de custo relevante, e na Loja de Benfica o trabalhador que aceitou a sua inclusão no despedimento é o que detém maior antiguidade dos trabalhadores aí afetos, já na Loja de Leiria a entidade empregadora alegou a manutenção do posto de trabalho mais categorizado e, em conseqüência, com mais antiguidade.

No entanto, a motivação para a redução dos postos de trabalho em ambos os setores é comum e refere-se à desnecessidade dos postos de trabalho atendendo ao volume de vendas e o ajustamento dos custos.

Assim sendo, resultando da ata de reunião de informações e negociação a existência de uma elevada similitude das funções exercidas pelo Supervisor de Loja e pelo Assistente de Loja, uma vez que este pode substituir o primeiro, não foram concretizados outros elementos que demonstrassem com alguma evidência a objetividade do critério definido.

**2.22.** De acordo com o exposto, e na medida em que o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho respeita, designadamente, aos critérios para seleção de trabalhadores a despedir, não fica afastada a possibilidade de poder existir uma discriminação do trabalhador especialmente protegido em virtude do gozo do seu direito à licença parental.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável ao despedimento do trabalhador no gozo de licença parental ..., promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2014**