



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

## **PARECER N.º 109/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida, e de uma trabalhadora puérpera, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Processo n.º 532 – DGP-C/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 17.06.2011, a CITE recebeu da Senhora Dr.<sup>a</sup> ..., em representação da ..., Lda., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ... e a trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. Sobre os fundamentos do presente despedimento colectivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que a empresa “se dedica ao comércio por grosso de bebidas alcoólicas, encontrando-se inserida num grupo multinacional, o "Grupo ...".
  - 1.2.2. Que, actualmente, a ... tem ao seu serviço um total de 62 trabalhadores, agrupados em duas grandes áreas de actividade internamente designadas por Front Office e Back Office. A primeira abrange a área comercial,



## COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

englobando os departamentos de *Marketing, Customer Marketing* e de *Sales*, o qual, por sua vez, se subdivide em *Off Trade* (vendas para grandes contas como sejam as grandes superfícies de alimentação) e *On Trade* (*Cash & Carries* e pequenos armazenistas regionais). A área de *Back Office* é essencialmente uma área de suporte englobando os departamentos de *Finanças, Logística, Customer Services, IS e Human Resources & Facilities*”.

- 1.2.3.** Que “a evolução recente da actividade da ... acarretou a necessidade de procurar formas de optimização da eficiência e eficácia, sob pena de perder capacidades e oportunidades fulcrais para a sua sobrevivência num sector que começa já a sentir os efeitos negativos da crise económica e financeira que se vive em Portugal”.
- 1.2.4.** Que “a situação económica global actual, com impacto directo no mercado de bebidas alcoólicas em Portugal e, igualmente, com directas consequências negativas no negócio da empresa em virtude da redução da procura interna, aconselha a implementação urgente e indispensável de uma reestruturação profunda na organização da empresa, visando uma optimização de recursos, como forma de rentabilização do negócio, numa perspectiva de crescimento sustentado, a qual exige uma política de racionalização de custos”.
- 1.2.5.** Que, “na verdade, a situação económica global tem vindo a determinar uma gradual redução das vendas tornando, conseqüentemente, a estrutura actual da empresa desadequada aos níveis de actividade registados culminando num evidente sobredimensionamento da empresa sendo que, tendo por base estudos económicos realizados, se prevê um agravamento da situação até 2015, razão pela qual foram tomadas decisões com impacto directo na organização interna da empresa, que será objecto de uma reestruturação a qual implicará a redução de um número significativo de postos de trabalho”.



## COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.6.** Que, “a decisão inevitável da empresa de proceder à redução dos custos com pessoal fundamenta-se tanto em motivos de mercado como estruturais”, pois, “conforme resulta do Relatório Anual de Gestão de 30 de Junho de 2010, a conjuntura económica global aliada à *"diminuição de, consumo em Portugal gerada pela falta de liquidez do mercado"* determinaram que esta tenha apresentado, relativamente ao ano anterior, um decréscimo de 4,5% nas suas Vendas Líquidas. Acrescenta ainda o Relatório que *"o comportamento do consumidor alterou-se devido à situação económica, assistindo-se a uma transferência de consumos de marcas Premium para marcas de baixo valor – segmento onde a Empresa tem menor relevância"*.
- 1.2.7.** Que, “a empresa se encontra em situação de sobredimensionamento porquanto as vendas de *On Trade – Regional*, que emprega actualmente 16 trabalhadores, ascendem, a Março de 2011, a 118.743 caixas de 9 litros o que representa apenas 23,46% do volume total de negócios da empresa (sendo que a área de *Off Trade e On Trade – Contas Nacionais*, com 8 trabalhadores, responsável peia realização do restante volume de negócios). Este facto é agravado pela tendência de decréscimo do peso relativo daquela área de negócio no volume total da ..., consequência natural da maior debilidade dos clientes desta área num contexto de grave crise económica que o país atravessa”.
- 1.2.8.** Que, “quanto aos motivos estruturais, após cuidada análise, foi decidida pelo Grupo ..., a nível mundial, a implementação de um novo modelo operativo. Esta decisão assenta, primordialmente, na constatação da necessidade premente de adaptar a forma como a empresa se organiza em termos de estrutura, recursos humanos e económicos, processos e formas de trabalho – para prosseguir a sua estratégia e adaptar-se à nova realidade económica e social mundial”.



## COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.9.** Que, “no caso concreto da ..., o novo modelo organizativo implicará a eliminação total do departamento de Marketing e elimina-se definitivamente a função de *Marketing & Customer Marketing Director*. No *Back Office*, serão eliminadas as funções de *PTP Analyst*, de *Data & Sttpport*, *Credit Exeo*, *HR Manager Portugal & Tatent Development*, *Manager Ibéria* e *Facilities Assistant*. No *Front Office – On Trade*, são eliminadas as funções de *Sales & Customer Marketing*, *Department Assislant*. Passará a haver uma função *Regional On Trade Manager* responsável por todo o território nacional, em substituição das duas actuais funções de *On Trade Manager, North & Buying Groups* e *On Trade Manager Soulh & Islamts*. No *Front Office – Off Trade* é eliminada a posição de *Off Trade Sales Director*”.
- 1.2.10.** Que, a decisão de proceder ao despedimento colectivo de aproximadamente 24 trabalhadores resulta pois da implementação do novo modelo organizativo global do Grupo em que se insere, bem como da constatação de que a viabilidade económica da empresa passa inevitavelmente pela redução dos custos inerentes à sua actividade, de entre os quais os custos com pessoal representam a parte mais significativa”.
- 1.2.11.** Que, “a opção pelo despedimento colectivo é a solução mais coerente do ponto de vista da gestão empresarial do Grupo e a que permite à empresa prosseguir a sua actividade de forma equilibrada e sustentada, aumentando a sua competitividade no mercado Português, num contexto de conjuntura económica desfavorável a nível nacional e internacional que obriga a tomada de medidas drásticas e urgentes”, pois, “ao não tomar esta medida os custos operacionais apontam para o encerramento da empresa a médio prazo por falta de viabilidade económica, pele que a decisão aqui comunicada carece de tratamento urgente”.
- 1.3.** Que, “a cessação dos contratos de trabalho dos 24 trabalhadores a abranger pelo presente despedimento colectivo está directamente relacionada com a



## COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

necessidade premente de reestruturação interna da empresa, atentos os motivos e os fundamentos referidos anteriormente”, que indicou os seguintes critérios que serviram de base para a selecção dos trabalhadores a despedir:

- 1.3.1.** Que “na sequência da reestruturação da empresa, tornaram-se redundantes alguns postos de trabalho por existirem trabalhadores cujas funções deixarão, por completo, de existir na empresa. A eliminação de funções verifica-se nos departamentos de *Marketing* (eliminação de todos os postos de trabalho), *Off Trade*, *Customer Marketing*, *Finance*, *Customer Service*, *HR & Facilities* e é primordialmente consequência da implementação do novo Modelo Organizativo Global no Grupo ...”.
- 1.3.2.** Que, “na área de *Front Office – On Trade*, será dada preferência na manutenção ao serviço aos trabalhadores que revelem melhores competências específicas em matérias relevantes para a empresa, como sejam, o atingimento dos objectivos financeiros da sua área de responsabilidade, a relação com os clientes, o conhecimento do mercado e dos produtos comercializados”.
- 1.3.3.** Que “será dada preferência na manutenção ao serviço dos trabalhadores que revelem melhores níveis de competência em termos de *soft skills*, nomeadamente: espírito de equipa e de iniciativa; sentido de responsabilidade; adaptabilidade a novas situações; potencial de desenvolvimento”.
- 1.3.4.** Que, “por outro lado, e nas áreas geográficas em que a aplicação deste critério seja pertinente (por serem áreas mais remotas e em que o conhecimento profundo do mercado seja importante por haver maior concentração de actividade), será dada preferência aos trabalhadores com residência na área”.



## COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.** A empresa refere que não foram realizadas reuniões de informações e negociação, entre os representantes da empresa e os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, uma vez que estes optaram por não designar a comissão representativa.

**II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida directiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento".

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.



## COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

**2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

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

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

a) Motivos de mercado – redução da actividade 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 actividade, 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



## COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

**2.4.** Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva”.

- 2.5.** No despedimento colectivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (24) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 59 trabalhadores, que discriminou por sectores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que diz respeito aos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, as duas trabalhadoras objecto do presente parecer têm a categoria profissional de chefe de secção e pertencem ambas ao departamento de Marketing, cujos postos de trabalho vão ser todos eliminados.
- 2.7.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávida e puérpera no presente processo de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., Lda., das trabalhadoras grávida e puérpera ... e ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 4 DE JULHO DE 2011**