



PARECER N.º 127/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras puérpera e lactante, 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, solicitado pela ..., Lda.

Processo n.º 612 – DPL-C/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 2011.07.14, para emissão de parecer prévio 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, a CITE recebeu de Advogada da ..., Lda., com sede na Av. ..., ... Lisboa, cópia do processo de despedimento colectivo, fundamentado em motivos de mercado e estruturais e que nos termos propostos abrangerá 43 dos 55 postos de trabalho existentes, incluindo-se no grupo de trabalhadores designados para despedimento duas trabalhadoras em licença parental e lactante, respectivamente, à data do início do procedimento.

1.2. As duas trabalhadoras em causa incluídas no processo são ... e ..., ambas com a categoria de escriturárias, embora exerçam funções em unidades orgânicas diferentes: a primeira exerce funções no Departamento de ... (ou também identificada por ...) e a segunda está afectada ao Departamento de Administração de Pessoal.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.** A referida entidade empregadora notificou da intenção de despedimento colectivo as duas supra identificadas trabalhadoras – a primeira das trabalhadoras supra identificadas por carta registada e a segunda mediante comunicação entregue em mão.
- 1.4.** Os trabalhadores notificados da intenção do despedimento colectivo constituíram uma comissão representativa à luz do número 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, tendo a entidade empregadora notificado a mesma dos motivos de mercado e estruturais que determinam os seus propósitos de reestruturação e do despedimento colectivo, enunciando as unidades organizacionais existentes até à reestruturação e a orgânica e a lista do pessoal previstas subsequentes àquela.
- 1.4.1** A referida comunicação explicita ainda os critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir, a indicação de que a entidade empregadora pretende que o processo de despedimento finde até 31.12.2011, a indicação de o despedimento dar lugar a um direito a compensação mínima legal e, por último, a indicação de terem sido promovidas a notificação obrigatória à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) do mesmo documento e ainda o agendamento da reunião para informações e negociação.
- 1.5.** No que respeita aos termos da fundamentação da intenção de despedimento dos 43 trabalhadores, foram explicitados nos seguintes termos:

*1. Evolução da actividade da ...
Motivos invocados para o despedimento colectivo.*

A ... integra o grupo internacional ... e ..., multinacional Alemã, líder no comércio de retalho em produtos electrónicos (informática, entretenimento, linha castanha). O Grupo tem actualmente 877 lojas com aproximadamente 60.000 colaboradores, existindo actualmente em Portugal 10 lojas do grupo comercializando produtos electrónicos.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A ... tem como objecto a prestação de serviços de apoio administrativo e técnico à gestão de outras empresas, nomeadamente nos domínios contabilístico, financeiro e fiscal, recursos humanos, marketing, compras, data entry, construção, expansão, controle de gestão, informática, organização interna, serviços de apoio gerais e de secretariado.

No exercício da sua actividade social, a ... presta este tipo serviços às 10 sociedades do grupo em Portugal, permitindo-se que desta forma as restantes sociedades possam focalizar-se nas suas actividades principais de comércio de produtos electrónicos.

Sucedem que contrariamente à evolução da actividade que era expectável na altura da implementação do grupo ... em Portugal há sete anos, nos últimos três anos a sociedade tem vindo a registar uma redução significativa dos seus resultados.

De facto, a evolução dos resultados da sociedade das vendas em Portugal tem sido a seguinte:

- € 150 milhões em 2010
- em 2009 € 160 milhões;
- em 2008 € 158 milhões;
- em 2007 € 120 milhões.

Saliente-se também a este propósito que os Ganhos durante os anos mais recentes ficaram abaixo das expectativas com perdas significativas nas vendas e em margens.

Portugal tem vindo a atravessar uma séria crise económica que tem afectado fortemente o mercado no qual o grupo ... opera não sendo previsível que dadas as circunstâncias económico estruturais actuais do país esta situação venha a alterar-se a médio ou longo prazo.

Por essa razão, de forma a assegurar o desenvolvimento da sua actividade em Portugal no grave contexto económico actual, o grupo ... vê-se forçado a tomar medidas de reestruturação da sua actividade e seguindo o exemplo de outros grupos internacionais determinou implementar uma nova estrutura de cariz Ibérico, simplificando e racionalizando a actual estrutura.

De facto, para fazer face ao actual contexto económico é imperativo racionalizar a estrutura adoptando uma estrutura reduzida e eficiente e optimizando os custos operativos com a maior extensão possível.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Todos estes condicionalismos, que obrigam e que determinam uma cada vez maior redução de custos — fixos, de estrutura e operacionais, traduzem-se, igualmente, na necessidade de a ... ter que acompanhar as tendências e exigências do mercado em que está inserido, sob pena de ficar desfavoravelmente posicionada, o que poderia colocar em risco a continuidade da sua actividade.

Após análise cuidada da actual estrutura em Portugal, verificou-se que a maior parte dos serviços assegurados pela ... podem ser centralizados e assumidos pela sociedade espanhola do grupo, a ... Espanha ... mantendo uma estrutura administrativa mínima em Portugal para fazer face às necessidades e características especificamente locais.

No âmbito da análise efectuada verificou-se que a implementação desta estrutura ibérica centralizada em Espanha permitiria uma significativa optimização de custos e aproveitamento de sinergias.

De facto, com o projecto ibérico a redução de custos absolutos será de 10%, prevendo-se que as perdas sejam reduzidas em 100% até 2012.

Em face do enquadramento supra exposto, é intenção da ..., iniciar um processo de despedimento colectivo, nos termos previstos na lei, por motivos de estruturais e mercado.

Neste contexto, a ... procedeu à selecção dos postos de trabalho a extinguir, com base na seguinte ponderação, cumulativa ou individual:

- (i) Identificação, numa perspectiva de redução de custos operacionais e de estrutura, dos postos de trabalho que se revelam excedentários face às necessidades actuais da ... e representam custos económico-financeiros significativos que se pretendem aligeirar;*
- (ii) Identificação dos postos de trabalho afectos às actividades que se revelam excedentárias, por poderem ser externalizadas.*

1.6. Em síntese, o despedimento resulta de uma decisão que atendendo à evolução dos exercícios e das perspectivas de mercado no sentido desfavorável irá ser promovida uma reestruturação que afectará os diferentes serviços da empresa tendo em vista uma optimização de custos e aproveitamento de sinergias com a sociedade espanhola do grupo, nos seguintes termos:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- a) passando a actividade de algumas unidades orgânicas a ser totalmente assumida pela sociedade espanhola do grupo, a ...Espanha ... ;
- b) passando os serviços mantidos em Portugal a ter uma estrutura mínima, ou pela redução do número dos seus elementos, ou mantendo o seu elemento de coordenação.

1.7. No que se reporta à selecção dos trabalhadores, a entidade empregadora adoptou os seguintes critérios:

- a) extinção de postos de trabalho;
- b) antiguidade;
- c) experiência e especiais competências para o exercício das funções na nova estrutura e visão global da área de trabalho;
- d) maior ou menor contacto com os clientes e fornecedores.

1.8. No que se reporta às trabalhadoras lactantes supra identificadas, a entidade empregadora assinala o seguinte:

...:

Na unidade orgânica a que a trabalhadora pertence, o Departamento de ... (ou ...), existem na totalidade 4 trabalhadores (duas trabalhadoras e dois trabalhadores), todos com a categoria de escriturários, *subordinados a um responsável.*

Com a reestruturação, serão extintos os 4 postos de trabalho de escriturários, por opção de centralização das tarefas desse Departamento na sociedade espanhola, mantendo-se todavia o designado na lista de pessoal com a *posição de respons. IT e cargo de responsável.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A manutenção do posto de trabalho do trabalhador ... referido com a *posição e cargo de responsável* é justificada por este ter inerente características mais técnicas e capacidade de coordenação do que os demais do Departamento.

...:

Na unidade orgânica a que a trabalhadora pertence, o Departamento de Administração de Pessoal, existem apenas duas trabalhadoras, ambas com a categoria de escriturárias e ainda uma técnica de Recursos Humanos.

Com a reestruturação, pela opção de as tarefas desse Departamento virem a ser asseguradas pela sociedade espanhola do mesmo Grupo, é prevista a extinção dos postos de trabalho ocupado pelas duas escriturárias, mantendo-se apenas, todavia, a da técnica de recursos humanos.

A manutenção do posto de trabalho da técnica dos recursos humanos é justificada por o perfil dos demais postos trabalhos não corresponderem a exigências de características técnicas como este tem e ser necessário à empresa continuar a contar quem possua conhecimento das especificidades e características locais da área dos recursos humanos.

1.9. O processo integra também as cópias das comunicações previstas nos n.ºs 4 e 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura como cumpridos os procedimentos que antecedem a realização da reunião de informação e negociação prevista pelo artigo 361.º do mesmo Código.

1.10. A fase de informações e negociação foi iniciada no dia 11.07.2011, tendo sido encerrada no dia 12.07.2011, que contou com a presença e/ou intervenção, para além dos representantes da entidade empregadora, de dois Advogados a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

assessorar a entidade empregadora, dos trabalhadores que integram a comissão representativa dos trabalhadoras, do mandatário desta comissão e de dois representante da DGERT, estando presentes alguns outros trabalhadores para além dos que integravam a comissão representativa dos mesmos.

- 1.11.** Na acta da primeira reunião com a comissão representativa dos trabalhadores consta que foi assinalado pelos representantes da empresa o lapso de não ter sido incluída na comunicação enviada àquela, a indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores do Departamento de Custos e Contabilidade, o que ficou superado nos termos da página dois da acta da respectiva reunião. De assinalar que a esse Departamento não está afectada nenhuma das trabalhadoras a que se reporta o presente parecer.
- 1.12.** Atento o teor da segunda das actas incluídas na cópia do processo remetido à CITE, nas duas sessões da reunião para informações e negociação, não foi alcançado um acordo. Assim, e entre outras questões, por parte da comissão dos trabalhadores foi oferecida a contestação dos critérios de selecção adoptados e manifestada a convicção de não ser adequada ou indispensável a medida de despedimento para atingir o resultado que a empresa pretende, sendo apresentada uma proposta de compensação calculada com base num factor de multiplicação de 2,9, que ulteriormente desceram para 2; foi ainda objecto de divergência a matéria da compensação oferecida, sendo a proposta da empresa dos mínimos legais, tendo a empresa, para esta fase negocial e ao final, elevado a mesma para um factor de cálculo de 1,5 mês por ano completo de antiguidade, incluindo o valor base outras parcelas, com variação segundo os casos aplicáveis.
- 1.13.** De assinalar que do processo não consta menção das categorias e da antiguidade dos trabalhadores que é prestada nos termos legais (quadro de pessoal preenchido em conformidade ao exigido nos termos legais).



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.14. Na cópia do processo não se encontra indicação de ulteriores adesões individuais de trabalhadores ao processo de despedimento, mediante a aceitação da compensação e renúncia à impugnação judicial do mesmo, nem de terem sido alegadas discriminações quanto às trabalhadoras a que se reporta o presente parecer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º 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 da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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, conforme n.º 1 do artigo 63.º da Lei n.º 7/2009, de 29 de Julho, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – órgão colegial tripartido – tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre os homens e as mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.
- 2.4.** Na alínea b) do artigo 3.º daquele Decreto-Lei está plasmada a competência da CITE para emitir o parecer prévio que às entidades empregadoras cabe solicitar à luz do artigo 63.º do Código do Trabalho, o regime de protecção ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.
- 2.5.** Atento o quadro normativo supra referido e aplicável ao caso ora submetido a parecer prévio da CITE – por se tratar se um processo de despedimento colectivo, fundamentado em factores de mercado e estruturais e que abrange duas trabalhadoras abrangidas pelo regime de protecção acima referido – cumpre deliberar conhecendo previamente das ilicitudes de que eventualmente padeça o



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

processo em causa, nomeadamente por desrespeito a formalidades legalmente exigidas ou, inexistindo estas, atentar na existência de indícios de discriminação na selecção das trabalhadoras ou trabalhadores legalmente protegidas no processo de despedimento colectivo à luz do artigo 63.º do Código do Trabalho.

- 2.6.** No contexto da apreciação de eventuais ilicitudes, a esta Comissão importa aferir se as formalidades previstas no regime do procedimento consagrado no Código do Trabalho foram integralmente cumpridas, porquanto a serem ignoradas, não só se deixaria de assinalar um desrespeito do regime de ilicitude consagrado para o processo de despedimento colectivo consagrado no Código do Trabalho, como se poderia assim prescindir de fontes de informação indispensáveis para concluir da existência ou não de discriminação na selecção para despedimento de trabalhadoras protegidas à luz do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Da conjugação entre o n.º 1 e 4 do artigo 360.º do Código de Trabalho resulta que o empregador que pretende proceder a um despedimento colectivo, comunica essa intenção, por escrito, à comissão representativa dos trabalhadores nomeadamente: os motivos invocados para o despedimento colectivo, um quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, bem como explicita os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, entre outros dados.
- 2.8.** O processo remetido à CITE inclui a cópia do processo remetido à comissão representativa dos trabalhadores, porém nele não se inclui uma fonte de onde se retire – como se retiraria do quadro de pessoal do relatório único que a empresa está obrigada a manter actualizado – as menções formais das categorias profissionais de todos os trabalhadores e ainda da respectiva antiguidade, o que permitiria aferir da aplicação aos trabalhadores dos critérios de selecção que a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

entidade empregadora adoptou – sendo que no presente caso incluem, entre outros, a extinção de postos de trabalho e a antiguidade.

- 2.9.** Esta omissão de informação legalmente preconizada quanto a cargos hierárquicos existentes com as designações formais adoptadas, às categorias e à antiguidade de todos os trabalhadores à data da decisão de extinção do posto de trabalho, impede a CITE de aferir o rigor e a objectividade da entidade empregadora na concretização dos critérios, ou seja, questionar e decidir da bondade da extinção de postos de trabalho sem prejuízo da antiguidade de todos os trabalhadores da mesma categoria na mesma unidade orgânica.
- 2.10.** Acresce que as informações sobre os cargos, as categorias e a antiguidade de todos os trabalhadores da mesma unidade orgânica seriam também particularmente relevantes para o escrutínio de eventuais discriminações na selecção das trabalhadoras para despedimento que estão sob a especial protecção de despedimento – no caso puérperas ou lactantes – à luz do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** Nestes termos, a Comissão considera que no processo de despedimento colectivo submetido ao seu parecer prévio é constatado o incumprimento do dever de prestação de informação necessária à comissão de trabalhadores e à própria CITE, nomeadamente quanto aos cargos, categorias e antiguidade de todos os trabalhadores, como resulta da conjugação do n.º 1 com as alíneas b) a d) do n.º 2, e ainda com n.º 4, todos do artigo 360.º do Código do Trabalho, o que releva como ilicitude prevista na alínea a) do artigo 383.º do Código de Trabalho, pelo que o parecer prévio é emitido no sentido desfavorável à inclusão das trabalhadoras ... e de ..., ambas com a categoria de escriturárias, no processo de despedimento.



III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, nomeadamente as conclusões constantes do pontos 2.7. a 2.11. do presente parecer, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão na lista de trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento colectivo promovido pela ..., Lda., das trabalhadoras ... e ..., ambas com a categoria de escriturárias, a exercerem funções no Departamento de ... (ou ...) e no Departamento de Administração de Pessoal, respectivamente.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JULHO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS