



PARECER N.º 192/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, ..., incluída no despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 895 – DP-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 28 de setembro de 2012, a CITE recebeu, via e-mail, da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento coletivo, de 9 trabalhadores, 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, no qual está incluída a trabalhadora puérpera ..., detentora da categoria profissional de Especialista Marketing Digital.
- 1.2. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:
 - carta de 28.08.2012, com comunicação de intenção de promover o despedimento à trabalhadora, rececionada por esta em 29.08.2012, acompanhada dos motivos invocados para o despedimento, quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais, critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, número de trabalhadores a despedir, período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e



método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir ;

- Email de 28.08.2012 dirigido à DGERT acompanhado de cópias das notificações do despedimento enviado aos trabalhadores e trabalhadoras atingidos;
- Cópia das atas das reuniões de informações e de negociação realizadas em 11.09.2012 e de 28.09.2012;
- Acordo celebrado com a trabalhadora ora em causa.

1.3. A entidade empregadora : (...) ... *pertence a um grupo económico com implantação a nível mundial, com sede na Finlândia (grupo "..."). As diversas jurisdições onde a ... marca presença, por sua vez, encontram-se agrupadas por regiões, estando a ..., juntamente com a congénere espanhola, integrada na região Ibérica, que por sua vez pertence à região Sul da Europa, com, Itália, Grécia e Israel. (...)*

1.4. A entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo: (...) *Nos últimos três anos, as vendas da ..., a nível global, têm vindo a diminuir drasticamente. Em Portugal, a Empresa, que em 2009 registou um volume líquido de vendas na ordem dos € 1 89 milhões de euros, terminou o ano de 2011 com vendas líquidas no montante de € 86 milhões de euros, o que representa um decréscimo de 55% num período de três anos apenas.*

Acresce que em 2012, decorrido que se encontra o primeiro semestre, a ... estima fechar o ano com um volume líquido de vendas de apenas € 67 milhões de euros, o que, a confirmar-se, representará um decréscimo de 65% relativamente ao ano de 2009.

Já em 2010 os resultados líquidos das vendas tinham ficado 16% abaixo do valor registado em 2009, com vendas de E 159 milhões de euros. A redução de vendas entre 2011 e 2010 foi, assim, avassaladora, na



ordem dos 46% e, a confirmarem-se as estimativas da Empresa, será de 58% entre 2010 e 2012.

Também em número de unidades, no primeiro semestre de 2012 a ... vendeu menos 4% do que no período homólogo de 2011 que, por sua vez, já havia registado uma diminuição na ordem dos 38% face ao primeiro semestre de 2010. Para o segundo semestre de 2012, as previsões são igualmente negativas, porquanto a ... projeta vender menos 21% de unidades do que no segundo semestre de 2011 que, por seu turno, registou um decréscimo de 28% face ao segundo semestre de 2010.

Os resultados da ... no primeiro semestre de 2012, após a dedução dos custos com a compra dos equipamentos a outras sociedades do grupo e custos operacionais, decresceram 60% face ao primeiro semestre de 2011.

Por último, de acordo com os estudos de mercado realizados pela consultora ..., o próprio mercado de telemóveis em Portugal registou uma quebra de 7,2% em 2012 (dados de maio) e o valor resultante da venda dos mesmos caiu 2,5%. Esta tendência não é recente, porquanto já em 2011 a quebra do mercado de telemóveis havia sido de 12,1% e o valor com as vendas de telemóveis havia perdido 13,4%, face a 2010.

(iv) CONJUNTURA ECONÓMICA

Quanto aos dados macroeconómicos do país, que são de conhecimento público, o Boletim Económico de verão, publicado pelo Banco de Portugal em julho de 2012, afirma que "...continua a projetar-se uma forte contração da atividade económica em 2012, seguida de uma gradual recuperação ao longo de 2013, embora insuficiente para assegurar um crescimento do produto em termos médios anuais. Assim, as atuais projeções apontam para uma contração do Produto Interno Bruto (PIB) de 3 por cento em 2012 (em 2011 a queda foi de 1.6 por cento), refletindo uma forte redução da procura interna e um contributo positivo das expor/ações, embora em desaceleração dado o quadro de



abrandamento da economia mundial. Para 2013, projeta-se uma estagnação da atividade económica, num contexto de recuperação gradual da procura interna e de aceleração das exportações.”

O Economic Outlook da OCDE (publicado em maio de 2012), por sua vez, aponta para uma recessão de 3,2% em 2012 e de 0,9% em 2013.

Paralelamente, o consumo privado, de que a ... depende diretamente, deverá cair 5,6% em 2012 e 1,3% em 2013, sendo certo que em 2011 já havia registado uma diminuição de 4,0%. No entanto, o Economic Outlook da OCDE aponta para uma quebra de 6,8% em 2012 e 3,2% em 2013.

Segundo o Banco de Portugal “No que diz respeito às componentes da procura interna, as projeções apontam para uma redução muito acentuada do consumo privado, de .5.6 por cento em 2012 e 1.3 por cento em 2013. depois de uma redução de 4.0 por cento em 2011. Apesar de muito forte, a queda projetada para o consumo privado encontra-se globalmente em linha com a evolução do rendimento disponível real. Esta evolução reflete, em larga medida, o impacto de medidas de consolidação orçamental, nomeadamente ao nível das remunerações no setor público, das prestações sociais e da carga fiscal, bem como a redução das remunerações no setor privado, num contexto de queda acentuada do emprego e de aumento significativo do desemprego. As decisões de consumo das famílias deverão ser também condicionadas pelas restrições orçamentais intertemporais, num contexto de deterioração das expectativas dos agentes económicos quanto à evolução do rendimento permanente e pela restritividade das condições de financiamento.

As atuais projeções apontam ainda para um aumento da taxa de poupança em 2013. Com efeito, pai-a além da manutenção de elevados níveis de poupança associada à necessidade de fazer face às amor iza ções de crédito, as perspetivas de redução do rendimento permanente e a incerteza quanto à evolução das condições no mercado de trabalho



deverão induzir uma reavaliação das decisões de consumo, incentivando um aumento da poupança por motivos de precaução. Por conseguinte, a evolução projetada para o consumo é consistente com a continuação do processo de ajustamento dos balanços das famílias.”

Com base nestes indicadores é forçoso concluir que a atual conjuntura económica de profunda crise e recessão agravar-se-á em 2012 e 2013, obrigando os operadores económicos, como a ..., a adotar medidas que diminuam e mitiguem os seus efeitos na esfera da respetiva atividade. As projeções oficiais conhecidas, quer de fontes internas, quer externas, não apontam para cenários que invertam esta tendência de crise e recessão nos anos mais próximos.

(v) ESTRUTURA DE CUSTOS

A necessidade de reduzir custos operacionais para equilibrar as contas e adequar a dimensão da empresa à atual realidade económica teria forçosamente que se refletir nos recursos humanos da ..., porquanto cerca de 90% dos custos operacionais da empresa, excetuando despesas de marketing, são consumidos com os trabalhadores.

A eliminação dos postos de trabalho ora proposta, que afetará nove trabalhadores num total de 15, permitirá à empresa poupar cerca de 58,44% em custos operacionais.

Em todo o caso, a ... já tem vindo a reduzir custos noutras áreas, como por exemplo em despesas de deslocação, tendo decretado que só serão admitidas viagens que sejam estritamente necessárias, bem como com ações de formação e de marketing.

A este respeito cumpre salientar que, em dezembro de 2011, a ... viu-se forçada a desencadear um processo de despedimento coletivo que culminou com a cessação de nove contratos de trabalho.

Infelizmente, essa medida não foi suficiente para evitar o recurso ao presente processo.

(vi) REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO



O presente despedimento coletivo assenta, portanto, em motivos de mercado consubstanciados, fundamentalmente, na redução da atividade da ... e na dificuldade crescentemente sentida em colocar os seus produtos no mercado e obter financiamento bancário.

No entanto, a decisão de avançar com este mecanismo fica igualmente a dever-se a motivos estruturais.

Com efeito, a necessidade de reduzir os custos operacionais e eliminar postos de trabalho farse-á através da centralização de fl.mções noutras empresas do grupo ... (e.g. ... Espanha e ... Finlândia), de forma a aproveitar sinergias e criar economias de escala que permitam reduzir o número de postos de trabalho. Considerando que o mercado português é dos menos representativos em termos de números absolutos, algumas funções passarão a ser desempenhadas através das estruturas já existentes noutras sociedades do grupo ...

Outras, por seu turno, serão reunidas em postos de trabalho que já existem na atual estrutura da ... e que poderão ser cumuladas pelos trabalhadores que aí permanecerão.

Em conclusão, são os motivos de mercado e estruturais supra enunciados que estão na base deste procedimento de despedimento coletivo....

1.5. Como critério de seleção dos trabalhadores a empresa declara que :

(...) Ao longo dos anos, a direção da ... tem desempenhado as suas funções de forma consciente, com o objetivo de valorizar a marca ... e as pessoas que exercem a sua profissão no âmbito do grupo ... e que muito têm contribuído para esta organização.

Em função dos motivos de mercado e estruturais enunciados e, em especial, a drástica e crescente diminuição das vendas, a Empresa vê-se novamente forçada a efetuar um despedimento coletivo por forma a garantir a viabilidade do negócio a nível nacional e a adequar a sua



dimensão à atividade que mantém e à que previsivelmente terá nos próximos anos.

Apesar dos esforços desenvolvidos com a redução de outros custos, é impossível, dado o seu peso relativo na estrutura de custos operacionais, manter o atual número de trabalhadores ao serviço, pelo que é imperativo reajustar a estrutura organizativa da ...

A conjuntura económica impede a empresa de manter os atuais 15 postos de trabalho, tomando-se, assim, necessário proceder ao despedimento coletivo de nove colaboradores da Empresa.

II- CRITÉRIOS INDIVIDUAIS

A) ..., ... e ...

A partir do próximo dia 1 de outubro de 2012, a área de vendas da ... ficará integralmente a cargo do atual Head of Sales, ..., e do Key Account Manager - da ..., ...

Em resultado da drástica redução do volume de vendas, a Empresa vê-se forçada a suprimir os postos de trabalho dos KeyAccount Managers da ... (i.e. ...), ... (i.e. ...) e Open Distribution & ... Manager (i.e. ...).

Esta decisão prende-se com a estratégia da ... em apostar e concentrar as suas atenções na parceria estabelecida com a ..., cliente com perfil fortemente local - e por isso, mais difícil de transferir para outras empresas do grupo ... - que o colaborador ... conhece particularmente bem e ao qual se encontra atualmente dedicado.

No âmbito da nova estrutura de vendas da ..., as funções desempenhadas pelos Key Account Managers da ... e ... transitarão para as contas globais da ... e da ..., ao passo que as tarefas de contacto a nível local serão asseguradas pelo Head of Sales e pelo Key Account Manager da ...

No que diz respeito ao Key Account Manager dos dispositivos móveis livres (Open Distribution) e ... Manager, colaborador ..., a maior parte das suas tarefas será externalizada e o controlo e supervisão da entidade sub-contratada passarão a ser feitos pelo Head of Sales da Empresa.



A decisão de manter o Key Account Manager dedicado à ..., para além da forte aposta que a Empresa pretende fazer nesse cliente e da maior dificuldade em transferir essa conta para outras empresas do grupo, levou também em linha de conta o facto de este ser o Key Account Manager com remuneração fixa mais baixa.

Com a redução destes três postos de trabalho, a ... pretende reduzir custos operacionais, através da distribuição dessas funções por colaboradores da Empresa ou de outras sociedades do grupo ...

B) ... e ...

Os colaboradores ... e ... exercem atualmente as funções inerentes aos cargos de Digital Marketing Specialist e Product Marketing Manager, respetivamente, no departamento de Marketing da ...

Resumidamente, estes postos de trabalho destinam-se à promoção dos produtos e serviços vendidos pela ..., seja através da apresentação de portfolios aos clientes, das características técnicas dos novos produtos, definição de estratégias de marketing em conjunto com os clientes, etc.

Com vista a reduzir custos operacionais e aproveitar as estruturas existentes dentro do próprio grupo ..., a ... extinguirá o seu departamento de Marketing e as funções atualmente desempenhadas por estes dois trabalhadores serão asseguradas diretamente pela ... Espanha, em Madrid.

Não existem, na ..., outros colaboradores titulando categorias ou postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao destes dois colaboradores.

...

C) ...

Este colaborador é o único responsável pela área de apoio a clientes na estrutura da ...

Com vista adequar a dimensão da Empresa ao volume de vendas e à atividade registada, foi decidido abdicar deste departamento na ... e transferir a responsabilidade pelo acompanhamento e apoio de clientes



para a equipa da ... em Madrid ou na Finlândia (questão ainda por decidir).

Inexistem outros trabalhadores com as mesmas funções deste colaborador.

D) ...

Este trabalhador desempenha as funções de Logistics Coordinator e é atualmente o único colaborador afeto à área de Logística, em Portugal.

No âmbito do plano de redução de custos e da nova estrutura definida a nível do Grupo para a ..., as funções de logística que são atualmente exercidas por este colaborador passarão a ser desempenhadas pela equipa da ... Espanha, em Madrid ou pela equipa da ... Finlândia (aspeto que ainda está por definir).

Seja como for, a ... deixará de contar com trabalhadores afetos a funções de Logística.

Não existem, na Empresa, outros colaboradores titulando categorias ou postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao deste colaborador.

E) ...

As tarefas atualmente distribuídas a este colaborador, afeto às funções de Developer Manager, Breath Iberia consistem, por um lado, na identificação e angariação, dentro do mercado Ibérico, de potenciais long tail developers - isto é, empresas que desenvolvem aplicações na área das telecomunicações móveis -, motivando-as a desenvolver aplicações para as plataformas comercializadas pela ..., e, por outro lado, na subsequente gestão dessas relações.

Este colaborador coordena e organiza igualmente ações de formação e outros eventos junto dos referidos developers e de parceiros de negócio, mantendo uma forte ligação na área de marketing com as Universidades. Com vista a reduzir custos operacionais, o Grupo ... decidiu deixar de realizar as supramencionadas ações localmente, à imagem do que já sucede nas empresas do Grupo na Suíça, Áustria e nos países do Benelux.



Não existem, na Empresa, outros colaboradores titulando categorias ou postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao deste colaborador.

F) ...

Por último, esta colaboradora desempenha as funções inerentes à categoria de Business Controller para a região do Sul de Europa. Com a nova estrutura definida para a ... esta área deixará de existir a partir de 1 de outubro de 2012 e as respetivas tarefas serão redistribuídas por outras sociedades do Grupo, noutras jurisdições.

Não existem, na Empresa, outros colaboradores titulando categorias ou postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao desta colaboradora.

...

1.6. No dia 11 de setembro realizou-se a 1.^a reunião de informações e negociação cuja ata se reproduz:

... Aos onze dias do mês de setembro de dois mil e doze, pelas dez horas, na sede da ..., S.A., (doravante abreviadamente designada por "...” ou “Empresa”), sita no Edifício ..., ..., ..., ..., concelho de Oeiras, compareceram à presente reunião: o Sr. Dr. ..., administrador da Empresa com poderes de representação, fazendo-se acompanhar pela Sra. Dra. ... e pelo Sr. Dr. ..., advogados, e os nove trabalhadores da ... abrangidos por este procedimento, a saber, o Sr. Dr. ..., o Sr. Dr. ..., o Sr. Dr. ..., a Sra. Dra. ..., o Sr. Dr. ..., o Sr. Dr. ..., a Sra. Dra. ..., o Sr. Dr. ... e o Sr. Dr. ...

Tomou a palavra o Dr. ... que, a título preliminar, explicou aos demais presentes que não obstante a inexistência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou sindical que represente os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento, bem como de comissão ad hoc constituída nos termos do disposto no art. 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, é intenção da ... realizar com todos os trabalhadores que nisso demonstrem interesse a fase de informações e negociação prevista no art. 361.º, n.º 1, do Código do



Trabalho, conforme mencionado na carta de intenção de despedimento entregue no passado dia 28 de agosto de 2012.

Mais explicou que o propósito desta reunião consiste na formalização das condições oferecidas pela ... com vista a minorar os efeitos do despedimento coletivo e na entrega da minuta do acordo de quitação e remissão abdicativa de cuja assinatura por todos e cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento dependerá a atribuição das referidas condições. Seguidamente, o Dr. ... comunicou aos trabalhadores presentes que os motivos de mercado e estruturais que estão na base do procedimento em causa - e que foram detalhados nas comunicações de intenção de despedimento - não permitem a adoção de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente suspensão de contratos de trabalho, redução dos períodos normais de trabalho, reconversão ou reclassificação profissional ou reformas antecipadas ou pré-reformas e que, em face do exposto, a ... vê-se obrigada a fazer cessar os contratos de trabalho dos nove colaboradores abrangidos por este procedimento.

Entrando no tema das condições oferecidas pela ..., o Dr. ... esclareceu que, não obstante as condições económicas e financeiras da Empresa se terem deteriorado desde o despedimento coletivo que teve lugar em dezembro de 2011, a ... decidiu oferecer aos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento exatamente as mesmas condições que foram oferecidas aos trabalhadores abrangidos por aquele processo.

Em primeiro lugar, a ... está disponível para majorar a compensação prevista no art. 366.º do Código do Trabalho em 15 dias de remuneração base por cada ano de antiguidade, com a fração de ano a ser calculada proporcionalmente, o que corresponde a uma compensação global de 45 dias de remuneração base por cada ano de antiguidade, com a fração de ano a ser calculada na respetiva proporção.

Adicionalmente, e ainda a título de compensação por despedimento coletivo, a ... propõe-se atribuir uma compensação adicional



correspondente a dois meses de remuneração base ilíquida a cada um dos trabalhadores, em resultado do programa Bridge.

O Dr. ... esclareceu que os montantes pagos a título de compensação se encontram totalmente isentos de contribuições para a Segurança Social e parcialmente sujeitos a retenção na fonte de IRS, na parte em que excedam o limite previsto no n.º 4 do art. 2.º do Código do IRS, ou seja, o valor correspondente à média das remunerações regulares com caráter de retribuição sujeitas a imposto auferidas nos últimos doze meses, multiplicado pelo número de anos ou fração de antiguidade.

O Dr. ... lembrou ainda que a majoração da compensação se encontra dependente da condição de que um acordo de quitação com o teor da minuta que será distribuída durante a presente reunião seja assinado por todos e cada um dos trabalhadores. Para além da compensação, serão pagos todos os créditos devidos aos trabalhadores no âmbito dos respetivos contratos de trabalho ou emergentes da sua cessação, a saber, a remuneração referente ao período de aviso prévio, retribuição por férias não gozadas e respetivo subsídio, retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não foi proporcionado e/ou ao crédito de horas para formação de que os trabalhadores sejam titulares à data de cessação e retribuição referente aos proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

O Dr. ... informou os trabalhadores que iria remeter por e-mail, a cada um, cópia do recibo de vencimento que constituirá o anexo da minuta do acordo de quitação que será distribuída, discriminando cada uma das importâncias que será paga pela ... em resultado do despedimento, na eventualidade de o acordo proposto ser assinado por todos e cada um dos colaboradores.

O Dr. ... comunicou ainda que os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo terão direito a receber um bónus semestral referente ao trabalho prestado no segundo semestre de 2012, a pagar pela ... durante o mês de março de 2013, caso, após



apuramento dos objetivos atingidos, resultados da empresa e demais critérios subjacentes à atribuição deste bônus, seja apurada qualquer importância a este título.

Por último, o Dr. ... explicou que, tal como foi referido pela Sra. D. ... no passado dia 28 de agosto de 2012, aquando da entrega das comunicações de intenção de despedimento, a ... poderá ainda, contanto que o acordo que foi distribuído seja assinado por todos e cada um dos trabalhadores, atribuir os seguintes benefícios:

- i. Participação, a expensas da ..., num programa de outplacement com duração máxima de três meses, organizado pela empresa ..., devendo - para tanto - os interessados inscrever-se o mais tardar até ao final do primeiro mês subsequente à data da cessação do contrato de trabalho;*
- ii. Concessão de apoios financeiros, por parte da ... ou outra empresa do grupo ..., com vista ao lançamento de negócio próprio, dependendo da avaliação e revisão do respetivo business case por parte dos representantes do programa Bridge, desde que aquele seja apresentado até ao final do primeiro mês subsequente à data da cessação do contrato de trabalho;*
- iii. Comparticipação, até um montante máximo de € 1.500, nas despesas com a inscrição e frequência de ações de formação que tenham lugar até ao dia 31 de dezembro de 2012, contanto que as mesmas sejam focadas e direcionadas para a recolocação do trabalhador no mercado de trabalho e sejam aprovadas pelo Departamento de Recursos Humanos da ..., devendo para tanto o pedido de financiamento ser apresentado até ao dia 31 de outubro de 2012;*
- iv. Manutenção do seguro de vida e do seguro de saúde até ao dia 31 de dezembro de 2012;*
- v. Manutenção do plafond de chamadas telefónicas móveis até ao final do terceiro mês subsequente à data de cessação do contrato de trabalho.*



Na sequência da enumeração dos benefícios feita pelo Dr. ..., o Dr. ... tomou a palavra para referir que, segundo era do seu conhecimento, a ... conferiu aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento que teve lugar em dezembro de 2011 um prazo bastante mais alargado para que apresentassem os pedidos de financiamento para ações de formação - em concreto, até ao final de 2012. Interveio então o Dr. ..., dizendo que iria verificar essa situação, dado que as condições oferecidas aos trabalhadores presentes deveriam ser exatamente as mesmas que haviam sido concedidas aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo anterior, tal como já havia referido o Dr. ...

De seguida, tomou a palavra o Dr. ..., o qual referiu que, segundo a informação transmitida pela Sra. D. ... no passado dia 28 de agosto de 2012, os trabalhadores beneficiariam do seguro de vida até ao dia 31 de dezembro de 2012 e do seguro de saúde até ao dia 17 de maio de 2013. O Dr. ... confirmou essa informação, afirmando que o prémio referente ao seguro de saúde de grupo já se encontra efetivamente pago até essa data.

O Dr. ... questionou ainda se durante o período de aviso prévio os trabalhadores manteriam o direito a utilizar as viaturas da empresa ou, pelo contrário, se seriam compensados pela não utilização das mesmas, como sucedeu com os trabalhadores abrangidos pelo anterior despedimento. O Dr. ... explicou que a os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo anterior despedimento coletivo cessaram na data da entrega das decisões finais por vontade e no interesse dos próprios trabalhadores, motivo pelo qual estes deixaram de utilizar as viaturas nessa mesma data, sem que a ... tenha pago qualquer compensação a esse respeito. Mais esclareceu que, na medida em que os contratos de trabalho dos colaboradores abrangidos pelo presente procedimento apenas cessarão no final do período de aviso prévio, estes terão direito, durante esse período, a utilizar os veículos da empresa.



Tomando a palavra, o Dr. ... sugeriu que, tendo em conta a redução do limite da isenção fiscal da compensação, em vigor desde o dia 1 de janeiro de 2012, bem como a diminuição do período de concessão do subsídio de desemprego e do montante das suas prestações, fosse suportado pela ... um montante pecuniário que permitisse aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo receber, a título de compensação, um montante líquido correspondente a 45 dias de remuneração base por cada ano de antiguidade, tal como receberam os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo anterior. O Dr. ... respondeu que submeteria essa contraproposta à consideração da ..., esclarecendo contudo que o diploma que alterou o regime jurídico de proteção no desemprego, diminuindo o montante das prestações de desemprego e o período da sua concessão, prevê a salvaguarda dos direitos dos beneficiários na primeira situação de desemprego ocorrida após 1 de abril de 2012, sendo-lhes garantido o período de concessão do subsídio a que teriam direito no dia anterior àquela data.

No seguimento da intervenção do Dr. ..., o Dr. ... propôs também que, tendo em conta a ineficácia da atuação das empresas de outplacement, a ... pagasse aos trabalhadores o valor que pretendia despende com a ... Mais uma vez, o Dr. ... respondeu que colocaria essa proposta à consideração da ..., tendo todavia assegurado que tem obtido um bom feedback sobre a atuação da ...

Seguidamente, o Dr. ... fez circular minuta do acordo de quitação, notando que a referência à data até à qual se manterá o seguro de saúde se encontra, tendo em conta o que foi dito na reunião, desatualizada.

O Dr. ... insistiu mais uma vez em que a majoração da compensação bem como a atribuição dos benefícios já enumerados pressupõe que todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo aceitem o acordo e que, conseqüentemente, declarem que com a receção dos montantes e benefícios acordados nada mais têm a receber da ... ou de



qualquer empresa do seu grupo, seja a que título ou natureza for, mais declarando que aceitam os fundamentos e critérios do presente despedimento coletivo.

A Dra. ... perguntou a partir de que data começará a contar o período de aviso prévio e quando será assinado o acordo de quitação, tendo o Dr. ... respondido que o acordo será assinada na data da entrega da decisão final e que será esta a data a partir da qual começará a contar o período de pré-aviso.

A Dra. ... levantou ainda a questão de se encontrar em situação de licença parental inicial e de o montante que se encontra a receber a título de subsídio não corresponder ao montante da retribuição que recebia antes desta situação, tendo o Dr. ... assegurado que o valor a ser tido em conta para o cálculo da compensação será o da retribuição atual e não o do subsídio.

O Dr. ... tomou então a palavra para referir que tanto ele como a Dra. ... se encontravam numa situação especial, pois ambos ficarão a trabalhar efetivamente até ao dia 31 de dezembro, pelo que gostaria de ver respondidas algumas questões relacionada com essa situação, tendo ficado acordado que esse tema seria tratado no final da presente reunião.

O Dr. ... recapitulou então as questões que deverão ser colocadas à consideração da ..., e que são as seguintes:

- i. Se o prazo para a apresentação dos pedidos de financiamento de ações de formação, à semelhança do estabelecido no âmbito do despedimento coletivo anterior, poderá ser estendido de 31 de outubro de 2012 para 31 de dezembro de 2013;*
- ii. Se a ... poderá pagar aos trabalhadores o montante que tencionava suportar com o os programas de outplacement, a título de compensação;*
- iii. Se a ... poderá incrementar o montante da compensação de maneira a permitir que, não obstante a redução do limite da isenção fiscal da compensação e a diminuição do montante das prestações de*



desemprego, os trabalhadores recebam um montante líquido correspondente a 45 dias de remuneração base por cada ano de antiguidade, tal como receberam os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo anterior.

Em seguida, tomou a palavra o Dr. ..., que levantou a questão de a base de referência da compensação não contemplar as prestações complementares, nem ser realizado com base em catorze meses, tendo questionado se não seria possível incluir nesse computo a remuneração variável, ao que o Dr. ... afirmou que não haveria qualquer margem para negociar a inclusão da remuneração variável na compensação, uma vez que as condições propostas, tal como referido, serão exatamente as mesmas que foram oferecidas no âmbito do anterior despedimento coletivo.

O Dr. ... perguntou se havia mais alguma questão que os trabalhadores presentes gostassem de ver respondida, tendo o Dr. ... transmitido o seguinte: Tendo como fonte o último relatório da IDC, que menciona que a quota de mercado Mundial da ... é de 28%, a ... tem uma posição preferencial em Portugal, já que a quota é aproximadamente 2% superior a sua posição mundial, a ... tem inclusive um Operador (...) com liderança em Valor (35,4 face a 17,6 da Samsung). Fonte: ...

A ... tem, a liderança em Portugal na categoria MobilePhones com uma quota total de 44,8% face aos 28,4% da ...

Em qualquer caso, o Dr. ... afirmou que, nesta fase, não pretendia entrar em grandes detalhes acerca da fundamentação económica invocada pela empresa e que, caso tal se viesse a revelar necessário, fá-lo-ia numa próxima reunião.

O Dr. ... perguntou se o subsídio de desemprego apenas seria atribuído aos trabalhadores após a cessação do contrato de trabalho, tendo o Dr. ... respondido que sim.



A Dra. ... quis saber ainda se os dois meses de remuneração que serão atribuídos ao abrigo do programa Bridge serão considerados compensação, ao que o Dr. ... respondeu que sim.

O Dr. ... perguntou ainda que pagamentos estarão sujeitos a contribuições para a Segurança Social, tendo o Dr. ... esclarecido que, à exceção do que for pago a título de compensação, todos os demais pagamentos estarão sujeitos a contribuições para a Segurança Social.

O Dr. ... solicitou ao Dr. ... que esclarecesse quais as parcelas pagas pela ... a título de férias, tendo aquele respondido que será paga a retribuição referente às férias vencidas e não gozadas, bem como os proporcionais da retribuição de férias e do respetivo subsídio.

Finalmente, o Dr. ... perguntou se a cláusula oitava do acordo poderá ser alterada, em particular, se os computadores poderão ser definitivamente atribuídos aos trabalhadores, depois de expurgados de toda e qualquer informação relativa à ..., tendo o Dr. ... respondido que submeteria a questão à consideração da ... Estando ainda presentes todos os trabalhadores, foi provisoriamente designado o próximo dia vinte e quatro de setembro de 2012, pelas dez horas, para nova reunião, tendo a reunião prosseguido apenas com a Dra. ... e com o Dr. ..., para tratar alguns aspetos referentes à situação particular destes trabalhadores. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pelas onze horas e trinta minutos, dela se tendo lavrado a presente ata que vai ser assinada pelos presentes. ...

- 1.6.1.** A segunda e última reunião de informações e negociação realizou-se no dia 28 de setembro, teve por objeto a assinatura do acordo de quitação proposto na anterior reunião, que, relativamente à trabalhadora ora em causa se passa a transcrever:

... ACORDO DE QUITAÇÃO

Em Lisboa, aos 28 dias de setembro de 2012,

AS PARTES



..., S.A., sociedade comercial anónima com sede no Edifício ..., ... Piso, sito no ..., ..., concelho de Oeiras, com o capital social de € 100.000,00, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Oeiras, com o número único de matrícula e pessoa coletiva ..., adiante designada por "...", representada neste ato por ..., na qualidade de administrador delegado, com poderes para o ato; e

II. ..., casada, portadora do Bilhete de identidade n.º ..., contribuinte fiscal n.º ..., beneficiária da Segurança Social n.º ..., residente na Rua ..., Número ..., Apartamento ..., ... Lisboa, doravante designada por "Trabalhador".

CONSIDERANDOS

(A) Em 28 de agosto de 2012, a ... deu início a um procedimento de despedimento coletivo com vista a adequar e redimensionar a sua equipa à atual conjuntura económica e às perspetivas de evolução da atividade;

(B) Uma vez que inexistem medidas alternativas à cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo referido processo, a ... viu-se obrigada a comunicar-lhes, na presente data, a decisão de despedimento;

(C) O Trabalhador, porém, encontra-se no gozo de licença parental inicial, pelo que o seu despedimento carece da obtenção de parecer prévio favorável junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante "CITE");

(D) Durante a fase de informações e negociação, as Partes acordaram que a ... majoraria a compensação prevista no art. 366.º do Código do Trabalho, na condição de que um acordo de quitação com o teor do presente fosse assinado por todos e cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo;

(E) As Partes pretendem vincular-se aos termos e condições constantes do presente acordo, que produzirá os seus efeitos na condição de que a CITE emita parecer favorável ao despedimento do Trabalhador;



É LIVREMENTE CELEBRADO e reciprocamente aceite o presente acordo de quitação e remissão abdicativa, com o teor que resulta das seguintes cláusulas, de que os considerandos anteriores fazem parte integrante

CLÁUSULAS:

1.ª

1 - As Partes liquidam a compensação de antiguidade devida ao Trabalhador pelo despedimento coletivo nos termos previstos no art. 366.º do Código do Trabalho, com a majoração acordada na fase de informações e negociação a que se refere o art. 361.º do mesmo diploma, calculada com referência ao final do prazo de pré-aviso (determinado no pressuposto de que o parecer prévio da CITE é proferido até ao dia 24 de outubro de 2012), na importância ilíquida mencionada na simulação de recibo que se junta ao presente Acordo como Anexo 1 e que, uma vez rubricado por ambas as partes, fica a fazer parte integrante do mesmo.

2 - O Trabalhador declara expressa e irrevogavelmente aceitar a cessação do seu Contrato de Trabalho, conformando-se com os fundamentos e critérios do procedimento de despedimento coletivo que ditaram a referida cessação, e deseja que o mesmo produza validamente os efeitos extintivos do seu Contrato de Trabalho no final do prazo de pré-aviso aplicável após a entrega da decisão final, isto é, a 25 de novembro de 2012, sem prejuízo do direito de denúncia previsto no art. 365º do Código do Trabalho.

3 - O crédito do Trabalhador por retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe foi proporcionado e/ou ao crédito de horas para formação de que fosse titular no termo do prazo de aviso prévio é liquidado na importância mencionada na rubrica “Formação” do recibo que se junta ao presente Acordo como Anexo 11 e que, uma vez rubricado por ambas as partes, fica a fazer parte integrante do mesmo.



4 - *Por último, o Trabalhador terá ainda direito a receber os restantes créditos laborais emergentes da cessação do Contrato de Trabalho, designadamente a remuneração correspondente a férias vencidas e não gozadas e proporcionais de férias e subsídio de férias, calculados com referência ao termo do prazo de aviso prévio, nas importâncias constantes do recibo junto como Anexo 11.*

5 - *O valor líquido relativo à compensação constante do recibo de vencimento que se junta como Anexo 1 será creditado na conta bancária em que o Trabalhador habitualmente recebe a sua retribuição até ao final do mês de outubro de 2012, ao passo que o valor líquido relativo aos créditos emergentes da cessação do Contrato de Trabalho constante do recibo que se junta como Anexo 11 será pago, da mesma forma, até à data de cessação do Contrato de Trabalho, sendo o comprovativo da transferência bancária oponível ao Trabalhador como prova de pagamento.*

6 - *As Partes acordam que os créditos referidos na presente cláusula que tenham sido calculados com referência ao termo do prazo de aviso prévio aplicável serão objeto de revisão caso o Trabalhador venha a denunciar o seu Contrato de Trabalho em data anterior ao termo do referido prazo, nos termos do disposto no art. 365.º do Código do Trabalho.*

7 - *As Partes acordam e reconhecem que os créditos referidos na presente cláusula que tenham sido calculados com referência ao termo do prazo de aviso prévio aplicável serão igualmente objeto de revisão caso a decisão final de despedimento venha a ser entregue ao Trabalhador em data posterior a 24 de outubro de 2012.*

2.a

1 - *Sem prejuízo da retribuição devida ao Trabalhador pelo trabalho prestado durante o período de aviso prévio, do subsídio de Natal e dos benefícios constantes dos n.os 3 a 5 da presente cláusula e da cláusula 6.ª do presente acordo, com a receção do montante líquido da*



compensação constante do Anexo 1 e do montante líquido dos demais créditos constantes do Anexo 11 ficam extintos, por remissão, todos e quaisquer outros créditos e direitos do Trabalhador sobre a ..., vencidos no âmbito do Contrato de Trabalho ou emergentes da sua cessação, sejam de que natureza forem, incluindo: retribuição pelo trabalho prestado ou por quaisquer eventuais criações; incentivos; comissões; férias vencidas e não gozadas e subsídio de férias e subsídio de Natal; retribuição por trabalho suplementar e/ou noturno ou dias de descanso compensatório por trabalho suplementar prestado; despesas e ajudas de custo; prémios de qualquer natureza; subsídio de refeição; anuidades ou diuturnidades; crédito de horas ou subsídio para fonnação profissional; direito a complementos de reforma, indemnização por danos patrimoniais ou não patrimoniais; compensações em função de antiguidade ou quaisquer outros que possam ter sido constituídos ou se reportem a factos ocorridos anteriormente à presente data, incluindo eventual direito de ação por quaisquer factos relativos ao Contrato de Trabalho, à sua execução e ao modo, aos fundamentos e aos termos da respetiva cessação.

2 - O Trabalhador terá ainda direito a receber um bónus referente ao trabalho prestado no ano de 2012, considerando-se para este efeito o período entre 1 de janeiro de 2012 e 1 de abril de 2012 e 24 de setembro de 2012 e 31 de dezembro de 2012. Este bónus será pago pela ... durante o mês de março de 2013, caso, após apuramento dos objetivos atingidos no referido período, resultados da empresa e demais critérios subjacentes à atribuição deste bónus, seja apurada qualquer importância a este título.

3 - Ao abrigo do programa Bridge, o Trabalhador poderá ter direito, a expensas da ..., a participar num programa de outplacement com duração máxima de três meses, organizado pela empresa ... Caso o Trabalhador pretenda participar neste programa, deverá inscrever-se o



mais tardar até ao final do primeiro mês subsequente à data de cessação do Contrato de Trabalho.

4 - Caso o Trabalhador pretenda iniciar o seu próprio negócio poderá, dependendo da avaliação e revisão do respetivo business case por parte dos representantes do programa Bridge, beneficiar de apoios da ... ou outra empresa do grupo ... para esse efeito, contanto que o business case seja apresentado até ao final do primeiro mês subsequente à data de cessação do Contrato de Trabalho.

5 - Ao abrigo do programa Bridge, a ... – ou outra empresa do grupo ... – poderá suportar um custo máximo de € 1.500 com ações de formação que o Trabalhador pretenda frequentar, contanto que as referidas ações de formação sejam focadas e direcionadas para a recolocação do Trabalhador no mercado de trabalho e sejam aprovadas pelo Departamento de Recursos Humanos da ..., devendo o pedido de financiamento, bem como o documento que evidencie a inscrição ou pré-inscrição do Trabalhador na formação, ser submetido ao referido Departamento nos 30 dias subsequentes à data de cessação do Contrato de Trabalho.

3.a

1 - O montante da compensação previsto no n.º 1 da cláusula 1.a do presente Acordo estará sujeito a retenção na fonte de IRS, na parte que exceda o limite previsto no n.º 4 do art. 2.º do Código do IRS e totalmente isenta de contribuições para a Segurança Social nos termos do disposto no art. 48.º, alínea h) do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social,

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o Trabalhador expressamente declara que não se encontra abrangido pelo estatuído no n.º 7 do artigo 2.º do Código do IRS, ou seja, que nos últimos 5 anos não beneficiou do regime de exclusão total ou parcial de tributação previsto no n.º 4 do mesmo artigo.

4.a



De todas as importâncias pagas dará o Trabalhador quitação também em recibo de processamento salarial se a mesma lhe for solicitada pela ... para efeitos de registo contabilístico, declarando desde já que, após receção do montante líquido da compensação indicado no Anexo E e do montante líquido dos demais créditos constantes do Anexo 11 e com exceção dos créditos que se vierem a vencer durante o prazo de aviso prévio, do subsídio de Natal, do bónus que lhe assista, nos termos do n.º 2 da cláusula 2.ª do presente acordo, se disso for caso, e dos benefícios conferidos ao abrigo do programa Bridge, a que a cláusula 2, n.os 3 a 5, e a cláusula 6.ª fazem referência, nada mais tem a receber ou reclamar da ... ou de qualquer empresa que pertença ao seu grupo económico, pelo que renuncia e abdica de todos os direitos e ações contra as mesmas, seja qual for o seu objeto .

5.a

O Trabalhador obriga-se a manter reservados e confidenciais todos os factos, documentos e dados de que tenha tomado conhecimento no, por causa do, ou por mera ocasião do exercício dos seus cargos e funções profissionais para a ..., declarando não ter mantido em seu poder qualquer cópia desses documentos e dados, seja de que natureza for e independentemente do respetivo suporte.

6.a

1 - A ... manterá o Trabalhador e - caso seja aplicável - o seu agregado familiar cobertos pelo seguro de saúde de que dispõem atualmente até ao dia 17 de maio de 2013.

2 - O Trabalhador ficará igualmente coberto pelo seguro de vida de grupo de que beneficia atualmente até ao dia 31 de dezembro de 2012.

3 - Adicionalmente, a ... permitirá que o Trabalhador continue a utilizar o ptafond de chamadas telefónicas móveis de que goza atualmente até ao final do terceiro mês subsequente à data de cessação do Contrato de Trabalho, data a partir da qual deixará de suportar quaisquer custos ou encargos a este respeito.



7.a

O Trabalhador obriga-se a entregar, até à data de cessação do contrato, todos e quaisquer instrumentos de trabalho, bens e equipamentos disponibilizados pela ... ou qualquer empresa do seu grupo económico e que sejam propriedade destas, nomeadamente, computador portátil (salvo se o mesmo vier a ser adquirido pelo Trabalhador), cartão de acesso ao escritório e cartão SIM da placa de acesso, bem como - se aplicável - a viatura de empresa que lhe está afeta.

8.a

O presente instrumento contém o acordo integral adotado entre as Partes em relação à liquidação, pagamento e quitação dos créditos do Trabalhador a que se refere a ai. e) do art. 383.º do Código do Trabalho, e à remissão abdicativa de quaisquer outros seus créditos ou direitos, com exceção dos créditos que se vierem a vencer durante o prazo de aviso prévio e dos benefícios a que possa ter direito ao abrigo dos n.os 2 a 5 da cláusula 2.ª e da cláusula 6.ª do presente Acordo; não foram adotados quaisquer outros acordos verbais ou escritos, os quais, a existir, se considerariam prejudicados pelo teor do presente instrumento; eventuais acordos ulteriores que acrescentem, modifiquem, suspendam ou suprimam qualquer das cláusulas do presente instrumento apenas se considerarão vinculativos e eficazes para as Partes se forem adotados por escrito datado e assinado por ambas.

9.a

O Trabalhador declara ter plena consciência do significado de todas e cada uma das cláusulas do presente acordo, incluindo a presente, sobre as quais se pôde informar e aconselhar livremente, e declara ainda que recebeu da ... todas as explicações que solicitou acerca do seu sentido e alcance.

FEITO E ASSINADO no local e data mencionados no proémio, em dois exemplares de igual valor probatório, destinados a cada uma das Partes.

Junto: 2 Anexos



P'la ...

O Administrador,

O Trabalhador, ...

...

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.o, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”



2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

2.3. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”

2.4. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção em caso de despedimento”

“(...) 1 – 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.(...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)



b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.(...)”:

2.5. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) A CITE, prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados



pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)"

2.6. O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

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

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

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

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



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

2.7. E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

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

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

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por 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.*

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



cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

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

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...).”

2.8. *Relativamente a ”Informações e negociação em caso de despedimento coletivo” epígrafe do artigo 361.º:*

“(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.



- 4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.
- 5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.
- 6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 3.
- 2.9.** A “Intervenção do ministério responsável pela área laboral” como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:
- “(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.
- 2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.
- 3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.
- 4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1 (…).”
- 2.10.** Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido e da análise de todo o processado, tendo em conta os motivos invocados pela entidade empregadora referidos no ponto 1.4 do presente parecer, os critérios utilizados nomeadamente o encerramento do setor de marketing onde a trabalhadora desenvolve a atividade profissional enunciados no



ponto 1.5, e o acordo de quitação por ela assinado, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, não se vislumbrando indícios da prática de discriminação em função da maternidade no processo despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora puerpera ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE SETEMBRO DE 2012, TENDO A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DO TRABALHADORES PORTUGUESES - INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) EFETUADO A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

A CGTP ENTENDE QUE DEVE CONSTAR NA ATA UM APONTAMENTO SOBRE O “MODUS OPERANDI” DE ALGUMAS EMPRESAS DE GRANDE DIMENSÃO E MULTINACIONAIS EM QUE O SISTEMA UTILIZADO PARA FAZER ADERIR OS/AS TRABALHADORES/AS A PROCESSOS RÁPIDOS DE DESPEDIMENTO COLETIVO OU POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO, EM QUE SE COLOCA OS SEUS DESTINATÁRIOS PERANTE A CONDIÇÃO DE ACEITAÇÃO ANTECIPADA DE PROPOSTAS MAIS “FAVORÁVEIS” O QUE OS/AS COLOCA SOB A PRESSÃO DE UMA DECISÃO, QUE MUITAS VEZES PODE LEVAR À ABDICAÇÃO DE DIREITOS.

ENTENDEMOS, POIS, QUE ESTA FORMA DE ATUAÇÃO COLOCA OS



TRABALHADORES NUMA POSIÇÃO DE RENÚNCIA OU ABDICAÇÃO DE DIREITOS, PELO QUE ENTENDEMOS DEVER ASSINALAR ESTA QUESTÃO, O QUE NÃO COLOCA EM CAUSA O VOTO RELATIVO AO DESPEDIMENTO, PORQUANTO NÃO SE VERIFICA UMA VIOLAÇÃO DOS REQUISITOS FORMAIS OU SUBSTANCIAIS NO CASO EM APREÇO.