



## PARECER N.º 43/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 173 – DG-C/2012

### I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 17 de fevereiro de 2012, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida incluída em processo de despedimento coletivo, ..., com a categoria profissional de 1ª escriturária.
- 1.2. O despedimento coletivo é fundamentado na necessidade de *redução de efetivos, entendida como essencial para a manutenção do equilíbrio da empresa e da sua viabilidade futura*, e foi comunicado à trabalhadora em 9 de fevereiro de 2012, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, e justificado nos termos seguintes:
  - 1.2.1. *À entrada para o seu segundo ano económico, as medidas de austeridade impostas pela necessidade de combate à crise financeira do País e de disciplina das contas públicas estão longe de ter produzido ainda resultados no re arranque da economia. Bem ao contrário, o impacto inicial destas medidas, particularmente pela quebra do rendimento disponível e pelas dificuldades de acesso ao crédito, tem adensado os graves problemas que já se vinham sentindo.*



- 1.2.2.** *As particularidades da atividade da Empresa fragilizam-na duplamente nos períodos recessivos como é o atual; por um lado, comercializa produtos e serviços que caem fora do cabaz dos chamados “bens de primeira necessidade”; e, por outro, tem como cliente típico o consumidor final da classe média baixa. A estes dois fatores ainda se poderá juntar um outro mais relacionado com o consumidor que com a Empresa: um número significativo das compras dos clientes é realizado com recurso ao crédito.*
- 1.2.3.** *Os assinalados impactos negativos da crise e das medidas de austeridade impostas para a combater têm especial relevância nestes pontos de fraqueza da Empresa: a erosão do poder de compra e o corte do crédito afetam a capacidade de consumo das famílias, que dirigem naturalmente as suas opções de compra para os bens de primeira necessidade em detrimento dos produtos que integram o portfolio da Empresa (objetos de decoração, utilidades domésticas, jóias, livros, cursos e discos).*
- 1.2.4.** *Em 2012, as medidas de austeridade serão ainda mais intensas, designadamente pelo aumento da carga fiscal, pela redução dos benefícios fiscais, pela diminuição dos apoios sociais ou pelos cortes salariais. Consequentemente as expectativas (de resto comprovadas no pouco tempo que o ano já leva) apontam todas para um corte ainda maior no consumo privado e, em particular, nos bens e serviços não essenciais.*
- 1.2.5.** *O desempenho da Empresa em 2011 registou uma quebra muito significativa no volume de negócios (-24 % face ao ano anterior) e confirma a tendência negativa da evolução dos resultados: ao prejuízo de 1,159 M€ apurado em 2010, somam-se em 31 de dezembro de 2011 0,651 M€ (valor estimado), o que representa um prejuízo total agregado de 1,81 M€ nos últimos dois anos de atividade.*
- 1.2.6.** *Atenta a esta evolução, a Empresa já foi realizando os ajustamentos tendentes ao equilíbrio da sua conta de exploração, guiada pelo duplo intento*



*de salvaguardar a sua solvabilidade e, com ela, a sobrevivência do máximo de postos de trabalho que lhe seja possível.*

- 1.2.7.** *Em face de mais este agravamento da situação, a Empresa concluiu pela necessidade de ir mais longe no ajustamento dos seus custos com o pessoal e na adequação da sua força laboral às necessidades reais e aos constrangimentos económicos e financeiros impostos pela atual conjuntura recessiva. Com o procedimento de despedimento coletivo que ora se inicia – e que, com respeito pelos prazos legais aplicáveis, se espera poder concluir no decurso dos próximos três meses – dá-se sequência às medidas de efeito equivalente já introduzidas no passado recente.*
- 1.2.8.** *Atentas as razões atrás enunciadas, procede-se à reestruturação de quatro departamentos procurando sinergias e ganhos de produtividade. Em particular, altera-se o critério de segmentação, até aqui mais ligado à tipologia dos produtos e serviços comercializados, e a partir de agora mais centrado na natureza das funções (back office / front office).*
- 1.2.9.** *Com esta reestruturação conseguir-se-ão ganhos de eficiência e produtividade, dado que a concentração de todas as funções relacionadas com o atendimento ao cliente (independentemente da natureza do produto) e a agregação de todas as tarefas de suporte, permitirá um melhor aproveitamento dos recursos tanto humanos como técnicos e a diminuição de custos resultantes da extinção de postos de trabalho redundantes. Esta alteração está, de resto, alinhada com a redução do número de agentes comerciais (superior a 30%), e a conseqüente diminuição das tarefas de suporte à rede de vendas.*
- 1.2.10.** *Em paralelo, extinguem-se também, em definitivo, algumas áreas funcionais, cujo custo de operação se tornou inoportável na situação atual, transferindo o que resta do seu conteúdo para um pólo centralizado na casa-mãe do grupo de que a Empresa faz parte.*



**1.2.11.** *A determinação dos efetivos a reduzir (10 no total) é, assim, subsidiária destes princípios, conforme se especifica de seguida:*

**a)** *Apoio Administrativo à Área Comercial.* *Este departamento dá suporte ao canal de vendas de cursos e à rede comercial, e integra três áreas funcionais (“Administrativa”, “Atendimento ao Aluno” e “Atualizações”). O departamento será extinto, passando estas funções a ser integradas no “Departamento de Serviço ao Cliente” (em tudo quanto diga respeito à relação direta com o cliente), no “Departamento Administrativo e Financeiro” (em tudo o que se relacione com a rede comercial, já que parte destas tarefas já era tratada) e numa nova secção de apoio pedagógico (por se tratar de relacionamento com o cliente aluno — de natureza não comercial). A extinção deste departamento implica a eliminação dos seguintes 2 postos de trabalho:*

*- O Chefe de Secção (ocupada pela Exma. Senhora ...), com a categoria de Chefe de Secção), responsável máximo por este departamento, dada a extinção do mesmo;*

*- Um dos dois postos dedicados ao atendimento ao aluno (ocupado pela Exma. Senhora ..., com a categoria profissional de 1ª Escrivã, por ser a que detém menor antiguidade), dado que a distribuição de trabalho resultante da inclusão destas tarefas no “Departamento de Serviço ao Cliente” e na secção de apoio pedagógico torna desnecessária a manutenção de dois postos de trabalho.*

**b)** *Departamento Comercial (canal Magnetoterapia).* *Este departamento inclui as três valências referentes ao canal de venda do produto Magnetoterapia: apoio administrativo, teleoperadores e rede de vendas. Com a centralização das tarefas administrativas de front office no “Departamento de Serviço ao Cliente”, deixa de se justificar a manutenção de dois postos de trabalho dedicados ao apoio administrativo. Será, assim, eliminado um destes dois postos de trabalho, ocupado pela Exma. Senhora ..., com a categoria profissional de 2ª Escrivã, por ser a que detém menor antiguidade.*



c) Serviço ao Cliente. Este departamento passa a concentrar todos os serviços de relação comercial direta com o cliente, aproveitando-se assim as sinergias decorrentes de um só call center e de um mesmo modelo de atendimento. Neste departamento será eliminado um posto de trabalho pela sua especificidade. Trata-se do posto de trabalho dedicado em exclusivo às domiciliações bancárias (ocupado pela Exrna. Senhora ..., com a categoria profissional de Teleoperadora), dado o enorme decréscimo do número de pedidos de domiciliação a processar (superior a 26%). Sendo o único posto de trabalho dedicado a esta função, a qual deixa de ser suficiente para justificar a sua existência e preenchimento, será o mesmo extinto, distribuindo-se o pequeno volume que remanesce do seu conteúdo funcional pelos demais operadores de call center desta área.

d) Logística. Este departamento compreende três secções: “Campanhas”, “Agências” e “Armazém”. A secção “Campanhas”, a quem compete a preparação das peças promocionais das campanhas de venda da Empresa será extinta em resultado da redução programada do número de peças a expedir: - 73% face ao ano anterior. Esta quebra torna inoportável a manutenção da secção, tanto mais que o grupo que a Empresa integra dispõe de recursos para estas tarefas centralizados na casa-mãe, capacitados para, sem custos adicionais, dar resposta ao pequeno volume de trabalho restante. Por outro lado, a redução do número de encomendas expedidas (-21% em 2011) e a expedir (-30% estimados para 2012), justifica a reestruturação da secção “Armazém” para ajustar a sua dimensão e operacionalidade ao volume de trabalho dela exigido. Esta secção abrangia até aqui 5 áreas funcionais (“Cofre”, Pós-Venda”, “Cargas & Descargas”, “Embalamento & Expedição” e “Apoio Administrativo”) e passará agora a ter apenas 3 por via da extinção das duas primeiras. Em razão desta reestruturação no Departamento de Logística serão eliminados os seguintes postos de trabalho:

- Dois dos três postos de trabalho dedicados à secção de “Campanhas” (ocupados pelas Exmas. Senhoras ... e ..., ambas com a categoria profissional de Operadoras de Armazém, por serem as que detêm menor



*antiguidade na Empresa). A secção será extinta, passando o outro posto de trabalho a estar alocado à secção de Embalamento & Expedição;*

*- O único posto de trabalho alocado à área de Pós-Venda (ocupado pela Exma. Senhora ... com a categoria profissional de Operadora de Armazém), dada a extinção desta área e a agregação destas tarefas à área de Embalamento & Expedição;*

*- O único posto de trabalho alocado ao Cofre (ocupado pela Exma. Senhora .... com a categoria profissional de Operadora de Armazém) cujas funções abrangem também, marginalmente, a separação e preparação de alguma documentação para faturação. A natureza destas funções não justifica a manutenção de um posto de trabalho específico, podendo as mesmas ser desempenhadas pelos demais colaboradores da área de Embalamento & Expedição;*

*- Dois postos de trabalho na área de Apoio Administrativo (ocupados pelas Exmas. Senhoras ... e ..., ambas com a categoria profissional de 1ª Escrivãria): o primeiro por ter como conteúdo funcional específico a gestão do stock de campanhas, que desaparece em consequência da extinção da secção de “Campanhas”; o segundo por ser um dos dois (e o ocupado pela trabalhadora com menor antiguidade) que se dedica ao tratamento do movimento de stocks do inventário e devoluções, tarefas que foram maioritariamente automatizadas e não justificam a manutenção de dois postos de trabalho.*

**1.2.12.** *A título de compensação pela cessação dos vínculos laborais enunciados) a Empresa pagará aos trabalhadores um montante indemnizatório equivalente a 1 mês de salário por cada ano de antiguidade, sendo as frações de ano calculadas proporcionalmente.*

**1.3.** Não existe no processo qualquer elemento que refira a existência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, assim como não é referenciada que tivesse sido designada qualquer comissão de negociação representativa dos trabalhadores.



- 1.4. Todavia, consta do processo uma ata de reunião de negociação entre a entidade empregadora e a trabalhadora grávida ..., a qual é objeto deste pedido de parecer prévio.
- 1.5. Desta ata consta que esta trabalhadora *participa na reunião a título pessoal, não se tendo conferido poderes de representação a terceiros...*
- 1.6. Por outro lado, a ata é conclusiva no sentido de que *houve acordo* entre a entidade empregadora e esta trabalhadora quanto à cessação do contrato de trabalho, e quanto aos montantes da indemnização a pagar à trabalhadora.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*
- 2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante* assim como de



*trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.*

- 2.4.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo seja *determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, e decorra de encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes ou de redução do número de trabalhadores.*
- 2.5.** Conforme decorre da informação transmitida pela entidade empregadora, o despedimento coletivo em apreciação tem por fundamento motivos de mercado, resultantes dos *impactos negativos da crise e das medidas de austeridade impostas para a combater, que levam à erosão do poder de compra e ao corte ao crédito que afetam a capacidade de consumo das famílias que dirigem as suas opções de compra para bens de primeira necessidade em detrimento dos produtos que integram o portfolio da empresa.*
- 2.6.** A informação prestada à trabalhadora contém ainda todos os outros elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:
- a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
  - b) *os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*
  - c) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
  - d) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*
- 2.7.** A trabalhadora grávida ... incluída neste despedimento coletivo negociou individualmente com a entidade empregadora, deu o seu acordo, e não levantou qualquer objeção de fundo quando à regularidade do processo, nomeadamente que se relacionasse com eventual discriminação em função

do seu estado de gravidez, assim como não foram postos em causa os critérios de seleção.

- 2.8.** Da análise feita não só aos fundamentos do despedimento coletivo assim como à definição dos critérios de identificação dos trabalhadores e à sua aplicação à trabalhadora grávida ..., não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na inclusão desta trabalhadora no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda., uma vez que se encontram cumpridos todos requisitos legais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 19 DE MARÇO DE 2012**