

## PARECER N.º 109/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 377 – DL-C/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 12.04.2013, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ... e ..., respetivamente 2º escriturário (Departamento – Económica e Financeira) e representante comercial IV (Departamento – Lubrificantes), no âmbito de um processo de despedimento coletivo abrangendo 30 trabalhadores, nos seguintes termos:

*“ASSUNTO: PEDIDO DE PARECER PRÉVIO*

*Exmos. Senhores,*

*A ..., S.A. (“...”) iniciou um processo de despedimento coletivo determinado pelo facto de esta entidade ter vindo a ser confrontada com circunstâncias de mercado cada vez mais adversas no setor em que opera as quais acabaram por conduzir a uma situação de desequilíbrio económico-financeiro tendo sido comunicada a decisão de*

*despedimento de 30 (trinta) trabalhadores, entre os quais se incluem as trabalhadoras lactantes ... e ...*

*Assim nos termos do n.º 1 do Artigo 63º do Código do Trabalho, vimos solicitar a V. Exas. a emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento das trabalhadoras acima identificadas, juntando cópia das cartas de notificação e respetivos anexos que lhes foram entregues no dia 25 de fevereiro de 2013, bem como cópia das cartas de decisão de despedimento que lhes foram entregues no passado dia 4 de abril 2013. Junta-se, igualmente, em anexo cópia das atas de reuniões de informações e negociação com a comissão representativa dos trabalhadores, que tiveram lugar nos passados dias 6 e 11 de março, condições que vieram a ser aceites pela comissão representativa de trabalhadores em 21 de maio, e pelas trabalhadoras em causa no dia 4 de abril.*

*Sublinhamos que, como se pode retirar das atas das reuniões de negociação aqui juntas, a ... apenas teve conhecimento da condição das referidas trabalhadoras após ter sido feita a seleção dos trabalhadores a afetar pelo despedimento coletivo, tendo para o efeito utilizado os critérios objetivos devidamente identificados na documentação anexa, pelo que, salvo melhor entendimento, estará excluída a hipótese de qualquer discriminação no caso concreto.”*

- 1.2.** Por carta datada de 25.02.2013, a empresa comunicou às trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

**“ASSUNTO: DESPEDIMENTO COLETIVO**

*Exma. Senhora,*



*Nos termos do n.º 3 do Artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos comunicar-lhe ser intenção da ..., S.A. (“...”), proceder a um despedimento coletivo, que irá englobar 30 trabalhadores.*

*O presente despedimento justifica-se pelo facto de a ... ter vindo a ser confrontada com circunstâncias de mercado cada vez mais adversas no setor em que opera, as quais acabaram por conduzir a uma situação de desequilíbrio económico-financeiro e degradação económica, que se prevê poder vir a agravar-se a curto prazo, estando as circunstâncias económicas que determinaram a presente intenção melhor detalhadas no Anexo I à presente comunicação.*

*A título de exemplo, refira-se o aumento do preço dos carburantes, decorrente da sistemática subida do preço do barril de crude brent, e a conseqüente quebra do poder de compra, da atividade económica e industrial, bem como o aumento do custo dos produtos energéticos, decorrente do preço das matérias-primas e do incremento da carga fiscal associada a estes (ISP e IVA), factos que agravaram significativamente a situação de todo o setor energético, e mais concretamente, do setor dos combustíveis fósseis, com maior intensidade nos últimos dois anos, cenário que não é expectável que se altere positivamente no curto ou médio prazo.*

*Neste contexto, e de forma a assegurar a respetiva viabilidade económica e financeira, a ... vê-se forçada a proceder a uma reestruturação interna, tendente à otimização dos seus procedimentos e recursos, bem como à adoção de um novo modelo de negócio, que permita ajustar-se à atual realidade e aos desafios que são colocados diariamente, a todos os níveis, de uma forma imediata.*

*Do exposto decorre que os motivos que determinam e fundamentam o recurso ao despedimento coletivo a que a ... tem intenção de proceder são económicos, de mercado e estruturais.*

*É intenção da ... que o despedimento coletivo ora iniciado esteja concluído até finais de maio de 2013, sendo igualmente intenção da ... pagar aos trabalhadores afetados pelo mencionado despedimento uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.*

*V. Exa. dispõe de 5 dias úteis a contar da presente data para, em conjunto com os seus colegas afetados pelo presente processo, elegerem de entre vós uma comissão representativa com um máximo de 5 pessoas para estar presente na fase de informações e negociação que terá lugar com a empresa. A primeira reunião terá lugar no dia 6 de março, às 10:00 horas, em local a designar pela empresa.*

*O teor da presente comunicação assume natureza confidencial, apenas podendo ser acedido pelos trabalhadores envolvidos no presente processo e pelas competentes instâncias oficiais, estando vedada a sua divulgação a terceiros, salvo se previamente consentido por escrito pela ...*

*(...)*

*Anexos:*

- I. Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- II. Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- III. Indicação dos critérios e fundamentos que servem de base para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento;*

*IV. Indicação do número de trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e das respetivas categorias profissionais.”*

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

*“ANEXO I*

*Descrição dos Motivos Invocados para o Despedimento Coletivo*

*- Conjuntura económica*

*Desde princípios de 2009 que Portugal se encontra mergulhado numa profunda recessão, em consequência do desmoronamento da procura externa e das condições financeiras restritivas que afetam todos os setores da economia, em especial as exportações e o investimento. Após sofrer uma contração de 2,5% em 2009, verificou-se na economia portuguesa, em 2010, um crescimento moderado que, no entanto, voltou aos números negativos em 2011. O crescimento do PIB regrediu ainda mais em 2012 (-3%, segundo os dados do FMI) em consequência do plano de austeridade implementado pelo Governo e de um contexto internacional desfavorável.*

*Em maio de 2011, Portugal celebrou com a troika, constituída pelo FMI-BCE-EU, um plano de resgate de 78 mil milhões de euros, destinado a reduzir o défice orçamental do setor público. Nos termos daquele acordo, o governo implementou um plano de reformas e de ajuste estrutural que integra, entre outras medidas, cortes orçamentais e uma subida significativa de impostos, um vasto programa de privatizações que deveria aportar sete mil milhões de euros, um plano de recapitalização do setor bancário e uma reforma do mercado laboral. Neste contexto económico, por força dos ajustes realizados, considerando a crescente taxa de desemprego, que superou os 16%, acrescida de um importante incremento da pressão fiscal, produziu-se*

*uma forte quebra no rendimento disponível das famílias, o que continua a prejudicar a procura interna e a provocar uma contínua queda do consumo privado, trazendo entre outras consequências, uma deterioração significativa da economia e da produção industrial.*

*(...)*

*No setor energético, e mais concretamente no setor dos combustíveis fósseis, a situação viu-se ainda agravada pelo aumento do preço dos carburantes, decorrente da sistemática subida do preço do barril de crude Brent, que por sua vez resulta do incremento da procura pelos países emergentes, bem como da instabilidade política e dos sucessivos conflitos no norte de África (Líbia) e no Médio Oriente.*

*(...)*

*Como consequência do exposto, a saber: diminuição do consumo resultante da quebra do poder de compra, quebra da atividade económica e industrial e maior custo dos produtos energéticos decorrente do preço das matérias-primas e do incremento da carga fiscal associada a estes (ISP e IVA), o mercado de produtos petrolíferos tem vindo a sofrer, nos últimos quatro anos, uma diminuição continuada de vendas, com maior intensidade nos últimos dois anos e com uma tendência descendente, que não é expectável que se altere positivamente no curto ou médio prazo.*

*(...)*

## *II - A ... em Portugal*

*Neste difícil contexto, a ... desenvolve a sua atividade em Portugal através de uma sociedade 100% detida pelo Grupo, a ..., S.A. (...).*

*Iniciou a sua atividade em 1963, começando com a comercialização de betumes, tendo posteriormente passado a comercializar lubrificantes, combustíveis, gás e outros derivados de petróleo.*

*Para realizar a sua atividade principal de comercialização, a ... dispõe de uma rede de 246 postos de abastecimento distribuídos de norte a sul do país e de 26 áreas de serviço localizadas em diversas autoestradas e vias principais no território nacional. Conta igualmente com a sociedade ..., Lda. (...), detida a 93% pela ..., SA, e 7% pela ..., para desenvolver a atividade de exploração direta de uma parte (99 - 36%) dos postos de abastecimento e áreas de serviço integrados na sua Rede. A ... tem desde 1966 uma fábrica de emulsões betuminosas em Matosinhos, que inclui um parque de armazenagem de produtos petrolíferos com capacidade para cerca de 61.000m<sup>3</sup>, que se encontra ligado por uma conduta (pipeline) ao porto de ... e à refinaria da ...*

*Esta organização integra 697 pessoas, distribuídas por atividade e sociedade da forma seguinte:*

*Nº de Colaboradores 31/12/2012:*

*167 – ...*

*530 – ...*

*697 – Total ... + ...*

*Como marcos significativos que modificaram a capacidade de comercialização da ... importa destacar a aquisição, em 1997, da ..., S.A., e da ..., S.A., e, em 2008, a compra da ..., S.A., o que representou a incorporação nos ativos disponíveis, naquelas datas, de 42 e 132 novos postos de abastecimento, respetivamente, bem como a distribuição e comercialização – atualmente prevista até fevereiro de 2017, com possível renovação até abril de 2018 – de lubrificantes das marcas ... e ...*

*Após a aquisição da ... e da sua incorporação por fusão na ..., esta adaptou, em final de 2008, a sua estrutura à previsão de vendas então estimada de acordo com a realidade do mercado àquele momento e tendo por base a sua evolução de crescimento de anos anteriores, estabelecendo como objetivo para 2009 a comercialização de 1.030.114 tm de produtos. Esta previsão não se cumpriu então, uma vez que, como assinalado anteriormente, o mercado apresentou uma deterioração continuada.*

*Importa igualmente assinalar que desde agosto de 2011 o Grupo ... passou a ter como único acionista o ..., um fundo de investimento constituído em 1984 pelo governo de Abu Dhabi para investimentos no setor energético.*

*a) Volume de negócio*

*Em 2012, a ... vendeu um total de 1.188.384 Tm, o que representa uma quota global de participação no mercado português de 13,4 %. A repartição percentual por linha de negócio foi a seguinte:*

*(...)*

*O investimento necessário (capital investido) que permitiu a materialização das vendas realizadas foi o seguinte:*

*(...)*

*Da análise da relação do capital investido com o volume comercializado ressalta que:*

*- A venda de carburantes através da rede de postos de abastecimento (“core business” do negócio da ... em Portugal) corresponde a 26% do*

*volume global comercializado pela ..., mas requer 97% do capital investido.*

*- 70% dos produtos comercializados, fundamentalmente os chamados produtos brancos (gasóleo e gasolina vendidos fora do âmbito do negócio da Rede), embora com investimentos menores, ocorre em mercados spot onde existe uma grande concorrência, sendo um negócio com margens muito pequenas e acordos ou contratos com escasso ou nenhum vínculo temporal. Em consequência, este negócio de Venda Direta é realizado num mercado com grande volatilidade e que se destina, em grande medida, a redes de revenda independentes ou a grandes superfícies, clientes estes que, por seu turno, são concorrência da ... no âmbito da Rede de postos de abastecimento.*

*- Os restantes canais de venda, a saber, Industrial, Marinha, GPL, Gás Natural e Aviação, têm uma atividade pouco expressiva no cômputo geral, havendo que assinalar, no caso das Obras Públicas, que se trata de um mercado sujeito a decisões sobre investimento público e que como tal, atendendo à conjuntura económica atual, se encontra numa situação naturalmente muito complexa.*

*- Neste mercado de vendas diretas, a deterioração económica aumentou os índices de morosidade de forma significativa. Por outro lado, a dificuldade em conseguir obter garantias bancárias ou outras, necessárias ao desenvolvimento desta atividade, impossibilita não só o seu crescimento como inclusivamente impede muitas vezes a subsistência de uma relação comercial já existente, atendendo ao risco de crédito que representa.*

*Em suma: o desenvolvimento e manutenção do negócio da Rede de postos de abastecimento (26% das vendas) requer um importante nível de investimentos e a venda direta (70% do volume comercializado)*



*comporta um importante risco, dada a sua elevada volatilidade, as suas margens baixas e a grande probabilidade de elevados valores de incobráveis.*

#### *b) Situação por Área de Negócio*

##### *REDE DE POSTOS DE ABASTECIMENTO (PAs)*

*A venda de combustíveis a retalho realiza-se através de companhias petrolíferas (operadores de bandeira), de grandes superfícies comerciais (hipermercados) e de operadores independentes.*

*Atualmente, e de acordo com os dados da DGEG, há em Portugal 2804 pontos de venda, distribuídos da seguinte forma:*

- No primeiro grupo existem cinco operadores: ..., ..., ..., ... e ..., com um total de 1804 postos de abastecimento.*
- No segundo grupo referido existem seis entidades: ..., ..., ..., ..., ... e ..., com 212 postos;*
- Por último, existe um conjunto de operadores independentes com aproximadamente 788 postos.*

*A ... conta com uma rede de 272 pontos de venda, próprios ou de terceiros, repartidos ao nível nacional, dedicando um total de 567 pessoas à comercialização e exploração de uma parte da rede própria.*

*Colaboradores afetos a 31.12.2012 ao negócio da Rede de Postos de Abastecimento:*

*... (Comercial) 37*

*... (Exploração) 530*

<i>Escritórios Centrais</i>	<i>25</i>
<i>Postos de Abastecimento</i>	<i>505</i>
<i>Total</i>	<i>567</i>

*(...)*

*Tanto em Espanha como em Portugal, a ... baseia a sua estratégia na incorporação de valor acrescentado para os seus clientes de Rede, através da comercialização dos seus produtos de gama alta (gama ...), através da integração, nos seus postos de abastecimento, de lojas de conveniência e através da oferta de serviços complementares tais como lavagem de veículos e restauração em certas áreas de serviço. Acresce ainda o importante esforço que é realizado na fidelização e na oferta de vantagens comerciais e de descontos através dos cartões ..., ... e, mais recentemente, através do cartão ..., dirigido a um segmento profissional que, para além de proporcionar um importante desconto, simplifica a gestão de frotas de PME e de profissionais liberais.*

*Pese embora os esforços desenvolvidos, verifica-se nos últimos quatro anos uma continuada e muito significativa diminuição de vendas, naturalmente agravada pela crescente agressividade comercial dos restantes operadores, fundamentalmente das grandes superfícies, o que faz situar no limite a rentabilidade deste negócio, tal como está concebido até agora.*

*(...)*

*Como causas objetivas desta situação citamos as seguintes:*  
*1. A conjuntura económica do país, responsável por uma redução do*

*poder de compra dos cidadãos e por uma diminuição da atividade económica e industrial. A título de exemplo, destacamos:*

*1.1. A evolução negativa do parque automóvel nacional:*

*(...)*

*1.2. A evidente alteração do perfil / hábitos do consumidor que:  
Consome menos;*

*Compra em pequenas quantidades;*

*Maioritariamente passou a ter exclusivamente o PREÇO como referência.*

*2. A afirmação anterior é confirmada pelo facto de as grandes superfícies terem em grande parte monopolizado o mercado, até aqui tradicional, das operadoras de bandeira. Com uma política de “preço de oportunidade/produto âncora” similar à que utilizam no âmbito da sua atividade principal, as grandes superfícies conseguem atrair o consumidor que procura, como única referência, o produto mais económico. Atualmente são líderes neste segmento, sendo os únicos que, nesta situação de quebra generalizada de vendas, conquistam quota de mercado e aumentam o seu nível de penetração.*

*(...)*

*Sendo uma atividade associada normalmente às grandes superfícies e aos hipermercados, a mesma conta com vantagens face aos restantes operadores, fundamentalmente no que respeita a sua implantação (licenciamentos, taxas municipais, etc.). Ao contrário do que sucede com a ..., o sistema de gestão utilizado por aqueles não incorpora valor acrescentado, cingindo-se exclusivamente à revenda de carburantes simples, sempre relacionada com descontos noutros artigos do seu catálogo, essencialmente com produtos alimentares. Trata-se de um sistema de comercialização diferente, que permite passar ao consumidor*

*a ideia de um preço em monólito menor, o que é questionável, quando se valorizam as vantagens introduzidas por outras ofertas comerciais como as apresentadas pela ..., através nomeadamente dos produtos Premium, cartões de fidelização e de campanhas de descontos.*

*3. O aumento da pressão de coleta do governo, que incorporou a cobrança de portagens em vias onde se circulava sem custos (antigas SCUTS).*

*Se a perda de poder de compra deu lugar, desde 2009, a uma diminuição importante do tráfego nas autoestradas com portagens, a introdução de portagens em vias que, até então, eram sem custo para o utilizador (SCUTS) representou uma quebra evidente e muito significativa desse tráfego.*

*(...)*

*Ora, há uma correlação direta entre a diminuição do tráfego médio diário (TMD) nas autoestradas e a quebra do volume de vendas das áreas de serviços aí implantadas.*

*A ... conta com um total de 26 áreas de serviço afetadas por esta situação, número esse que corresponde à totalidade das suas áreas de serviço. Com um volume de investimento aproximado de 77.638 K€, essas áreas de serviços apresentam atualmente, na sua exploração, uma perda em 2012 de 4.613 K€, repartida pela conta de resultados da ... (4.077 K€) e da ... (536 K€). Todas estas áreas de serviço são exploradas pela ... e são uma das causas evidentes da evolução negativa de vendas que esta sociedade tem apresentado nos últimos anos, quer na venda de combustíveis, quer na exploração das lojas de conveniência.*

*Apesar do esforço que a ... vem realizando nesse sentido, os contratos que suportam o desenvolvimento a longo prazo daquelas áreas de serviço são dificilmente renegociáveis com os respetivos concessionários, os quais justificam a sua oposição à modificação das*



*condições económicas e operacionais inicialmente estabelecidas em face da resposta negativa que têm das autoridades portuguesas competentes.*

*(...)*

*4. Por último e como consequência do PVP de Espanha ser inferior ao português – em grande medida devido à diferença de carga fiscal –, continua a ocorrer o chamado “efeito fronteira”, levando um número significativo de particulares e frotas de transporte a abastecer no país vizinho em detrimento do consumo de produtos em Portugal, embora a diferença seja atualmente menor, por força do aumento do IVA ocorrido em Espanha em finais do ano passado.*

#### *VENDAS DIRETAS VVDD)*

*Sob a designação de Vendas Diretas, a ... comercializa produtos brancos (gasolinas e gasóleos), destinados a clientes diretos e a revendedores, bem como fuel para a Indústria, gases de petróleo liquefeitos (GPL) a granel, gasolina 100LL para Aviação, Gasóleo para marinha e produtos asfálticos para as chamadas Obras Públicas.*

*Para este efeito, a ... conta com uma organização comercial composta por 23 pessoas, que se repartem da seguinte forma:*

*Colaboradores afetos a 31/12/2012 à Dir. Comercial de Vendas Diretas por segmento de Negócio:*

<i>Direção, Planificação e Pricing</i>	<i>8</i>
<i>Produtos Brancos</i>	<i>6</i>
<i>Obras Públicas</i>	<i>4</i>

<i>Indústria e Marinha</i>	3
<i>Aviação</i>	1
<i>GPL</i>	1
<i>Total</i>	23

*Nos últimos quatro anos, a evolução das vendas foi a seguinte:*

***Produtos Brancos***

*Mercado Total* (...) -14,6%

*Vendas ...* (...)

***Obras Públicas***

*Mercado Total* (...) -44,8%

*Vendas ...* (...)

***Indústria***

*Mercado Total* (...) -40,5%

*Vendas ...* (...)

***Marinha***

*Mercado Total* (...) 17,2%

*Vendas ...* (...)

### **Aviação**

Mercado Total (...) 9,9%

Vendas ... (...)

### **GPL**

Mercado Total (...) -16,3%

Vendas ... (...)

*Todos os segmentos referidos se comportam em linha com o mercado, ou seja, as vendas descem, com exceção da comercialização do GPL, que aumenta em relação a 2009, em 2 Ktm/ano, e os produtos brancos, fundamentalmente o gasóleo vendido fora da rede de postos de abastecimento. Neste caso, como pode verificar-se no gráfico abaixo, há um crescimento durante os anos de 2010 e 2011, tendo a partir do ano passado a quebra de vendas acompanhado a realidade do mercado.*

(...)

*Como anteriormente referido, este mercado caracteriza-se pela sua escassa margem, pelo elevado risco de crédito e pela sua grande volatilidade. Importa, neste âmbito, destacar que Portugal era deficitário em gasóleo até finais do ano passado, pelo que necessitava de importar esse produto para cobrir a procura interna. No início deste ano, porém, a GALP concluiu, nas suas refinarias de ... e da ..., a ampliação das suas instalações, tendo em consequência aumentado a capacidade de produção de destilados médios. Agravado pela forte quebra do consumo, Portugal converteu-se assim em excedentário de gasóleo, pelo que a GALP terá de exportar esse produto ou, como opção mais provável, tentará escoar o mesmo para o mercado interno.*



*Ora, tal realidade traduz-se numa enorme pressão comercial, já sentida neste momento, e que é muito mais significativa do que em anos anteriores, apresentado como tal um risco acrescido para a ... em termos de perda de clientes e de deterioração das suas margens.*

### **LUBRIFICANTES**

*A ... comercializa lubrificantes das marcas ..., ... e ... para os setores automóvel, motociclos, marinha, indústria, entre outros. É igualmente responsável pela comercialização de lubrificantes ... para o setor da marinha em Portugal.*

*A organização comercial atual integra um coletivo de 24 pessoas.*

*O mercado português de lubrificantes caracteriza-se pela sua elevada competitividade, estando presentes no mesmo as principais marcas líderes a nível mundial tais como a ..., ..., ..., ... e a ..., para além de uma importante quantidade de marcas de menor dimensão, mas extremamente competitivas em determinados nichos de mercado.*

*A evolução das vendas nos últimos quatro anos foi a seguinte:  
(...)*

*Os mercados com estas características, isto é, muito competitivos e, portanto, com margens muito ajustadas, são muito sensíveis ao fator volume. Como evidenciado no gráfico anterior, a diminuição de vendas nos últimos quatro anos foi muito significativa. Concretamente no ano passado, comercializaram-se menos 27,10% de toneladas de lubrificantes do que em relação a 2009. Acresce que no primeiro semestre do ano passado verificou-se um aumento do custo da matéria-prima para a sua fabricação, o que deu lugar neste último ano a que a ... tenha tido um resultado negativo nesta atividade (-327,7K€). Como causas da perda de volume de vendas destacam-se como mais significativas as seguintes: a deterioração da atividade industrial e a importante diminuição de vendas e da utilização de veículos ligeiros e de*

*pesados, situações que, de acordo com as previsões económicas, não deverão melhorar nos próximos anos.*

*c) Dados económicos*

*No ano 2012 foi realizado um ambicioso programa de redução de custos fixos na ... e na ...*

*(...)*

*O resultado conseguido foi de -2.377 k€ e de -1.957 k€ na ..., e de -1.202 k€ e -214 na ..., quando comparado com o Orçamento de 2012 e com o exercício de 2011, respetivamente.*

*Apesar do esforço realizado, tal não foi suficiente para melhorar de forma aceitável a rentabilidade do investimento e, de forma mais ampla, a dos capitais médios empregues. Qualquer dos indicadores de rentabilidade para ambas as sociedades está muito distante da rentabilidade estabelecida como objetivo por parte do único acionista da empresa. No caso da ... a rentabilidade foi inclusive negativa.*

*(...)*

*Nestas circunstâncias torna-se imperativo tomar medidas necessárias para obtenção de uma rentabilidade mais próxima da rentabilidade exigida pelo Acionista, face ao volume de investimento que realizou em Portugal.*

*d) Reorganização projetada*

*Estamos hoje em face de um mercado em constante mutação, num sentido de clara contração, que, previsivelmente, manterá estas características no futuro.*

*As causas mais importantes desta alteração podem resumir-se da seguinte forma:*

- *A quebra do mercado decorrente da diminuição do poder de compra das famílias em consequência da situação económica e do nível de endividamento, do incremento da carga fiscal e do aumento do desemprego;*

- *A diminuição da atividade económica e industrial, com fortes impactos no setor dos combustíveis e lubrificantes – frotas de transportes, venda de veículos, etc.*

- *O aumento da pressão de carga fiscal por parte do Estado, que se traduz num aumento de impostos sobre os combustíveis (ISP e IVA), num aumento das taxas administrativas cobradas pelos municípios e demais organismos públicos para a obtenção e manutenção das licenças necessárias à atividade desenvolvida, e na conversão das SCUTS em vias com portagens;*

- *A venda de combustíveis e lubrificantes pelas Grandes Superfícies e Hipermercados, na modalidade de “preço de oportunidade/produto âncora”.*

*Todos estes factos dão lugar a um novo cenário ao qual a ... tem urgentemente de adaptar-se, uma vez que o mesmo se traduz numa significativa modificação dos atuais hábitos e formas de comercializar. Como exemplos desta nova forma de estar, podemos descrever os seguintes:*

- *O cliente alterou os seus hábitos de consumo. A sua referência primordial passou a ser o PREÇO, pelo que a forma de comercializar adotada pela ..., baseada em incorporação de valor acrescentado, produtos premium, programas e cartões de fidelização etc. está posta em causa;*

- *A gestão rigorosa do risco comercial é essencial, por forma a evitar problemas de crédito não pago em consequência do endividamento das*

*famílias e das PMES, que são os clientes tradicionais da empresa;*  
*- Num mercado altamente competitivo e numa realidade económica de sistemática diminuição de volumes comercializados, torna-se premente conseguir uma melhoria continuada e constante da produtividade, adaptando de forma sistemática os custos fixos e as estruturas face ao novo paradigma de mercado.*

*Em consequência de quanto se expôs, a sobrevivência da ... enquanto entidade geradora de riqueza para todos os seus “stakeholders”, não só o seu acionista, mas também os seus colaboradores, a comunidade em que se insere, os seus fornecedores e aqueles que são a razão de ser da sua existência — os seus clientes — passa obrigatoriamente pela otimização dos seus procedimentos e recursos, bem como por encontrar uma nova forma de estar neste mercado, que permita tomar decisões e fazer um ajustamento à realidade do mesmo e aos desafios que são colocados diariamente a todos os níveis, de uma forma imediata.*

*Esta empresa gere áreas de negócio e produtos muito distintos. Desenvolve a sua atividade num mercado que, num curtíssimo espaço de tempo, mudou o seu paradigma: os clientes que pendiam para a escolha de produtos com especial qualidade técnica, passaram a optar por preço; as entidades públicas passaram a reforçar a promoção das energias alternativas ou passaram a atribuir benefícios a outros modelos de negócio.*

*Em face dessa realidade, tem a ... vindo nos últimos anos, desde 2011, a realizar um enorme esforço de otimização com vista a reposicionar-se no mercado que então mostrava já alguns sinais de mutação. Alterou processos, apostou mais fortemente na formação aos seus colaboradores, definiu e implementou regras de gestão mais eficazes dos seus créditos e correspondentes riscos, procurou sinergias entre os*

*seus diversos negócios, no seu aprovisionamento e logística e na compra dos produtos.*

*Em 2012 culminou esse esforço com uma intervenção mais profunda com vista a potenciar a exploração de um mercado com características em constante mutação, introduzindo alterações substanciais no seu modelo de gestão: modificou a sua alta direção, integrando um modelo no qual todo o negócio e funções de negócio estão concentradas num único foco, permitindo ganhos consideráveis no seu modo de funcionamento com eliminação de entropias causadas por múltiplos reportes, tendo lançado as bases para uma gestão mais eficaz e mais flexível no que respeita a capacidade e rapidez de decisão. Acresce a todas estas medidas, um enorme esforço de contenção de despesa, por forma a permitir continuar a dar trabalho e condições de emprego ao maior número possível de colaboradores que integram esta estrutura. No entanto, para fazer face à realidade acima caracterizada e atendendo à persistência e aprofundamento da crise, a nível internacional e nacional, a ... tem que repensar a empresa em termos estruturais, não podendo tomar opções meramente conjunturais.*

*Introduzidas as melhorias e alterações indicadas, as perspetivas a médio e longo prazos exigem que a sustentabilidade da empresa passe agora necessariamente por uma integração de serviços comuns a todo o Grupo e pela contração da sua estrutura fixa.*

*Neste contexto, o Grupo entende que será necessário proceder a uma reestruturação interna, de forma a potenciar o aproveitamento das sinergias existentes, designadamente por meio da unificação de algumas áreas de atividade da ... e da ..., como sejam as de recursos humanos, económico-financeira e operações.*

*Com tal medida, pretende-se alcançar uma estrutura operativa mais simples, com funções, responsabilidades e poderes de decisão bem definidos, aproveitando as melhores práticas e a gestão do conhecimento, de forma a maximizar a eficiência e a trazer valor acrescentado, com menos recursos.*

*A reorganização supra referida será realizada de forma transversal, ao nível do Grupo, e afetará outras áreas de negócio, designadamente a comercial.*

*Mudado o paradigma do negócio, e pretendendo a ... continuar a existir no mercado português como uma entidade geradora de riqueza, não pode manter a sua visão de gestão, nem pode manter os seus procedimentos e a sua estrutura inalteradas, sob pena de pôr em causa a sua própria subsistência.*

*O trabalho exaustivo de melhoria desenvolvido até agora permite limitar a uma expressão mínima o âmbito deste processo.*

*Num mercado em retração e que se desenvolve hoje com um paradigma completamente alterado no que respeita aos operadores tradicionais de produtos petrolíferos, é essencial à sobrevivência da empresa que consiga aumentar substancialmente a sua produtividade e a sua competitividade no curto prazo, que consiga reforçar e projetar a sua sustentabilidade económica, financeira e comercial no médio e longo prazos.*

*Num ambiente de competição muito agressivo, com uma carga fiscal que asfixia os diversos atores do mercado que constituem a clientela da empresa, acrescida das dificuldades legais e administrativas suportadas no desenvolvimento da sua atividade comercial, a ... tem de apostar numa nova forma de estar no mercado, otimizando processos e diminuindo os seus custos de estrutura. Só com uma estrutura leve e*

*flexível será possível conseguir o aumento de produtividade, indispensável à sua continuação no mercado.*

*Com uma nova estrutura, otimizada em termos de custos, flexível e rápida, a ... procurará desenvolver um novo modelo de negócio que lhe permita ser competitiva a curto, médio e longo prazos neste novo mercado em que pretende continuar a operar.”*

- 1.4.** O critério que serve de base para a seleção dos trabalhadores a despedir é o seguinte, conforme se transcreve:

*“Critérios objetivos que servem de base à seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento*

*Pelas razões descritas no Anexo I da carta em que se comunica a intenção de a ... dar início a um processo de despedimento coletivo, tendente à obtenção de uma maior otimização de recursos, eficiência de operação e eficácia de resultados, a empresa irá proceder a uma reorganização interna, a qual passa pela necessária reestruturação de alguns departamentos.*

*Assim, a ... decidiu reestruturar as seguintes unidades funcionais, sendo os critérios de seleção também divididos por departamento:*

- a) Rede;*
- b) Vendas Diretas;*
- c) Lubrificantes;*
- d) Operações e Segurança, Ambiente e Qualidade (SAQ);*
- e) Comunicação de Marketing;*
- f) Económica e Financeira;*
- g) Recursos Humanos e Organização.*

*De um modo geral, e sempre que tal se mostre compatível com o novo modelo de negócio, privilegiou-se a manutenção dos trabalhadores nas*

*suas áreas geográficas de residência, de modo a evitar quer os custos que uma mudança traria a nível pessoal, quer o acréscimo de custos que tal poderia significar para a empresa.*

*Nas áreas comerciais foi privilegiado o perfil de cada um dos trabalhadores comparados e a sua maior adequação às funções comerciais.*

*Foi valorizada a experiência profissional, independentemente de esta ter sido adquirida ao serviço da ... ou de outra empresa, bem como a maior polivalência que os recursos a manter terão necessariamente de ter, uma vez que haverá menor número de pessoas para o desempenho das mesmas funções.*

*Quando não haja outros critérios diferenciadores para os trabalhadores concretamente comparados, e como critérios de desempate, a ... usou ainda a assiduidade e o custo salarial.*

## **I. REDE**

### **1. GESTÃO TÉCNICA**

*A ... irá unificar os serviços de “Gestão Técnica” e de “Desenvolvimento” da área de Rede, cujas chefias são atualmente asseguradas pelos trabalhadores ... e ...*

*Passando a existir um departamento único, a ... considera não se justificar a existência de dois chefes, pelo que será necessário reduzir um recurso, dos 2 atualmente existentes.*

*O recurso a manter terá, assim, de ter capacidade e competência técnicas para assegurar ambas as áreas de negócio a unificar. Quando comparados os supra referidos trabalhadores, verifica-se que o trabalhador ..., por um lado, já desempenhou, de 1999 a 2002, funções de “Desenvolvimento” em diversos projetos, e, por outro lado, exerceu igualmente funções de natureza técnica em obras, factos que lhe permitiram acumular experiência nas duas vertentes de negócio que irão*



*passar a ser desenvolvidas no novo departamento que agregará as referidas áreas.*

*Por seu turno, o trabalhador ... desenvolveu predominantemente a sua carreira na área de gestão técnica, em funções relacionadas com a manutenção e construção, faltando-lhe experiência na área do “Desenvolvimento”, pelo que, seguindo os critérios da maior polivalência funcional e da maior experiência, foi decidido incluir este último no presente despedimento coletivo.*

*Acresce que o trabalhador ... reside e exerce funções na zona do Porto, sendo que se pretende que o novo posto tenha a sua base em Lisboa, o que implicaria a conseqüente deslocalização deste com os correlativos custos para as partes, que se pretendem evitar.*

### **1.1. OBRAS E MANUTENÇÃO**

*Este departamento encontra-se, atualmente, a ser desenvolvido por 2 trabalhadores - ... e ... -, pretendendo-se que, em resultado da reestruturação projetada e tendo em conta a sua experiência, o trabalhador ... seja integrado na mesma.*

*Assim, dos três recursos a considerar, e em resultado do aproveitamento das sinergias internas existentes, a ... estima que sejam necessários apenas 2 trabalhadores para o exercício das funções inerentes a tal área de negócio.*

*Uma vez que será necessário continuar a assegurar o apoio destes serviços dividido entre as áreas Norte e Sul do país, optou-se por manter ao serviço da ... o trabalhador ..., por ser aquele que está atualmente afeto à zona Norte, residindo no Porto, tendo já conhecimento e experiência do negócio em tal área geográfica, assim se evitando também a deslocalização de recursos e os custos inerentes à mesma. Estando os outros 2 trabalhadores afetos à zona Sul, verifica-se que o*

*trabalhador ..., para além de ter larga experiência profissional em postos de trabalho técnicos em obras, é licenciado em engenharia, tendo, portanto, melhores qualificações académicas que o seu colega ..., razão pela qual se pretende incluir este último no despedimento coletivo em curso.*

## **2. REDE COMERCIAL**

### **2.1. GESTOR DE ZONA SUL**

*Em resultado da projetada reorganização, e de forma a dar cumprimento ao novo modelo de negócio, a ... irá integrar os departamentos que estão atualmente afetos de forma autónoma às zonas Sul, Centro e Norte, numa única unidade, passando esta a assegurar a cobertura de todo o território nacional.*

*Em resultado de tal integração, a ... estima que poderá dispensar um dos recursos afetos aos supra referidos departamentos de zona, sem afetar negativamente o desenvolvimento do negócio.*

*Analizados os trabalhadores naqueles integrados, a ... selecionou o trabalhador ... para integrar o presente despedimento coletivo, por ser o que tem, ao longo da sua carreira profissional, sido objeto de várias queixas formais, por parte de clientes e colegas, assim demonstrando uma menor adequação do que os seus colegas para o desempenho das suas funções, bem como um menor perfil comercial.*

### **2.2. CARTÕES DE CRÉDITO**

#### **2.2.1. GESTOR COMERCIAL**

*No novo modelo de negócio a implementar, e em resultado do aproveitamento das sinergias internas existentes, prevê-se que, dos três trabalhadores atualmente afetos a este departamento, sejam necessários apenas 2.*

*Uma vez que continuará a ser necessário assegurar a cobertura independente das zonas Norte e Sul do país, optou-se por manter ao serviço da ... o trabalhador ..., por ser o único que está atualmente afeto à referida zona Norte, já conhecendo o respetivo mercado. Adicionalmente, residindo o trabalhador na zona Norte, também se evita o acréscimo de custos que uma deslocalização acarretaria, quer para a empresa, quer para o trabalhador.*

*Relativamente aos 2 trabalhadores afetos à zona Sul, verifica-se que a trabalhadora ... é que tem maior qualificação académica, sendo licenciada, tendo igualmente maior experiência no posto de trabalho em causa, quando comparada com o seu colega, fatores a que acresce também o menor custo salarial que aquela tem para a empresa.*

*Assim, pelas razões acima descritas, é intenção da ... integrar o trabalhador ... no presente despedimento coletivo.*

## II. VENDAS DIRETAS

### 1. PLANIFICAÇÃO COMERCIAL E PRICING

#### 1.1. ASSISTÊNCIA COMERCIAL

*Dos 2 trabalhadores atualmente integrados neste departamento, estima-se que com a implementação do novo modelo de negócio, seja suficiente que as tarefas àquele correspondentes passem a ser desempenhadas por apenas uma pessoa.*

*Assim, considerando que o trabalhador ... é o trabalhador que, tendo menor experiência na área em questão tem, simultaneamente, o maior custo salarial, é intenção da ... incluí-lo no presente despedimento coletivo.*

## 2. INDÚSTRIA E MARINHA

### 2.1. GESTORES COMERCIAIS (NORTE E SUL)

*Em consequência da implementação do novo modelo de negócio, a ... decidiu reforçar as competências dos gestores comerciais na área de Indústria e Marinha, passando a ser-lhes exigida uma maior responsabilidade, a par do desenvolvimento de tarefas com maior grau de complexidade.*

*Sem prejuízo, da otimização de recursos programada, a ... estima que as referidas tarefas, nos seus novos moldes, poderão passar a ser desempenhadas por apenas um recurso que reunirá em si as diversas funções do departamento, não sendo necessária a manutenção dos 3 recursos que passariam a estar afetos à mesma.*

*Assim, considerando-se que o trabalhador ... é o que apresenta o melhor perfil comercial para, sozinho, assegurar as novas tarefas integradas, tendo, por um lado, uma maior polivalência funcional, e sendo, por outro, o que, de entre os três, tem maiores habilitações académicas, a ... optou por integrar os trabalhadores ... e ... no presente despedimento coletivo.*

## II. LUBRIFICANTES

### 1. MARKETING, SERVIÇOS E BRAND MANAGEMENT

#### 1.1. FRONT-OFFICE E ASSISTÊNCIA COMERCIAL

*A ... irá reestruturar a sua área de Marketing, passando esta a estar centralizada numa nova direção transversal, que prestará serviços a todas as áreas comerciais da empresa.*

*Em resultado de tal alteração, é criada uma área geral de “Serviços ao Cliente”, passando os subdepartamentos atualmente existentes a estar integrados em apenas 2 (“Back-office” e “Front-office”), os quais passarão a ser desenvolvidos por apenas quatro trabalhadores, sendo necessário, em consequência, excluir 3.*

*Considerando a experiência profissional dos diversos trabalhadores deste departamento, a trabalhadora ... deverá integrar o presente*

*despedimento coletivo, por ser a que tem menor experiência. O trabalhador ... deverá igualmente integrar o presente despedimento coletivo, por ter sido objeto de várias sanções disciplinares, assim demonstrando, na ótica da ..., uma menor adequação do que os seus colegas para o desempenho das funções, bem como um menor perfil comercial.*

*Finalmente, a trabalhadora ... deverá igualmente ser incluída no despedimento coletivo, uma vez que, a par do supra referido ..., é a que apresenta menor polivalência no desempenho de funções de assistência comercial.*

## **2. “VENDAS, REVENDAS E DISTRIBUIÇÃO” E “VENDAS A CONCESSIONÁRIOS”**

### **2.1. GESTORES COMERCIAIS**

*De harmonia com o que irá ser feito noutros departamentos, também nos subdepartamentos de “Vendas, revendas e distribuição” e “Vendas a concessionários”, a ... decidiu concentrar numa única área as funções de “Gestor comercial”.*

*Em resultado de tal alteração, a ... estima que, dos 6 trabalhadores atualmente afetos àqueles departamentos, apenas seja necessário manter 4 ao seu serviço, pelo que terão de ser selecionados 2 para integrarem o presente despedimento coletivo.*

*Assim, e tendo por base o critério do melhor perfil comercial, que se traduz, no caso concreto, na obtenção de melhores resultados, os quais tornam os trabalhadores elegíveis para a atribuição de prémios trimestrais, excluíram-se do despedimento coletivo os trabalhadores ..., ... e ..., por serem os trabalhadores que apresentam os melhores resultados nos últimos 3 anos, considerando a ... que, sendo os que têm melhor perfil comercial, serão necessários na nova estrutura.*

*Com base no mesmo critério, a trabalhadora ... deverá ser incluída no presente despedimento coletivo, por ser a que apresenta piores resultados, quando comparada com os demais colegas.*

*Relativamente aos trabalhadores ... e ..., que apresentam fracos resultados, mas muito semelhantes entre si, não podendo, pois, ser este o fator distintivo a considerar, a ... decidiu manter ao seu serviço o primeiro, por este ser o responsável pela zona Norte, residindo no Porto, sendo necessário que continue a assegurar esse mercado, e evitando-se os custos que a deslocação da trabalhadora ... implicariam, sem que pudesse ser expectável um retorno direto ao nível das vendas.*

*Assim, é intenção da ... incluir a trabalhadora ... no presente despedimento coletivo.*

### 3. VENDAS PROFISSIONAIS E TÉCNICAS

#### 3.1. GESTORES COMERCIAIS

*Em resultado da projetada reorganização, estima-se que serão suficientes apenas dois trabalhadores, dos 3 atualmente existentes, para assegurar as tarefas de gestor comercial no subdepartamento de “Vendas profissionais e técnicas”.*

*Assim, é intenção da ... incluir o trabalhador ... no presente despedimento coletivo, por ser o que detém menores habilitações académicas, quando comparado com os trabalhadores ... e ..., ambos licenciados em engenharia.*

*Acresce que o trabalhador selecionado representa um maior custo salarial para a empresa do que estes.*

### IV. OPERAÇÕES E SAQ

#### 1. OPERAÇÕES E ENGENHARIA

##### 1.1. ASSISTÊNCIA ADMINISTRATIVA

*Em consequência do novo modelo de negócio a implementar, a ... irá eliminar as funções de assistente administrativa, no subdepartamento em análise.*

*Assim, extinguindo-se tal posto de trabalho, deverá ser incluída no despedimento coletivo a única trabalhadora ao mesmo afeto, ..., não tendo a empresa nenhum outro posto disponível que seja compatível com a categoria, habilitações e experiência daquela.*

## **1.2. INSTRUMENTOS E ELETRICIDADE**

*Por uma razão de otimização de recursos, a ... irá, igualmente, eliminar da sua estrutura o subdepartamento de “Instrumentos e eletricidade”, vendo-se, então, forçada a incluir no presente despedimento coletivo o único trabalhador ao mesmo afeto, ..., por não dispor de outra função interna que o mesmo possa desempenhar.*

## **1.3. EXPORTAÇÕES E MOVIMENTAÇÃO DE PRODUTOS**

### **1.3.1. ABASTECIMENTO, DISTRIBUIÇÃO DE BETUMES E FATORES EMULSIONANTES**

*Considerando que a reestruturação a implementar permitirá concentrar as mesmas tarefas em menos recursos, a ... considera que, dos quatro trabalhadores afetos ao subdepartamento em análise, serão necessários apenas 3.*

*Assim, verifica-se que o trabalhador ..., quando comparado com os demais colegas, é o que apresenta menor assiduidade, a par da menor polivalência funcional.*

## 2. QUALIDADE

*A ... irá alterar o conteúdo funcional do departamento de Qualidade, o qual irá passar a incluir o desempenho de tarefas relativas à gestão de reclamações de clientes.*

*A ... pretende basear este posto em Lisboa, requerendo o seu desempenho experiência nas áreas de Qualidade e Técnico comercial.*

*A ... entende que o trabalhador ... não poderá desempenhar as tarefas inerentes ao referido posto, na medida em que, para além de não deter experiência na vertente técnico comercial, reside na zona Norte, pelo que a sua transferência para Lisboa implicaria elevados custos para a empresa, sem um retorno direto de tal facto.*

*Por seu turno, o trabalhador ..., para além de residir em Lisboa, tem já experiência passada em funções de controlo de qualidade, tendo desempenhado na ... (empresa que se fundiu com a ... em 2008) postos de trabalho com as mesmas relacionados.*

*Simultaneamente, o referido trabalhador tem, igualmente, a vertente comercial pretendida, na medida em que desempenha atualmente na ... um posto de técnico comercial há vários anos.*

*Por seu turno, o trabalhador ... sempre prestou atividade na área de controlo de qualidade, não tendo qualquer experiência na área comercial, valência que a ... considera fundamental para o desempenho das novas funções de defesa do cliente.*

*Assim, com base nos critérios da maior polivalência funcional, maior experiência e de localização geográfica, é intenção da ... incluir o trabalhador ... no presente despedimento coletivo.*

## V. COMUNICAÇÃO DE MARKETING

*Este departamento vai ser eliminado, criando-se uma nova direção de marketing transversal a todo o Grupo, que irá prestar atividade a todas*

*as áreas de negócio, em ambas as vertentes comercial e de marketing, incluindo comunicação.*

*Tendo em conta a alteração pretendida, seguindo o critério da maior experiência profissional, conclui-se que o trabalhador ... é o que tem menor experiência no desempenho de tais funções, razão pela qual é intenção da empresa incluí-lo no presente despedimento coletivo.*

## VI. ECONÓMICA E FINANCEIRA

### 1. CAIXAS, PAGAMENTOS E ARQUIVOS

*Em resultado da reorganização interna que irá ser levada a cabo, e da consequente integração de áreas e aproveitamento de sinergias, a ... considera não fazer sentido manter em funcionamento um departamento autónomo, exclusivamente dedicado às atividades de “Caixas, pagamentos e arquivos”.*

*Assim, as funções de arquivo irão passar a ser asseguradas diretamente por cada um dos trabalhadores, sendo as tarefas de pagamento e de caixa redistribuídas pelos diversos subdepartamentos da área Económica e Financeira, assim se otimizando os recursos atualmente existentes.*

*Sendo a trabalhadora ... a única que estava integrada em tal departamento, e não existindo na nova estrutura tarefa ou posto de trabalho compatível com o seu perfil e formação, a mesma deverá ser incluída no presente despedimento coletivo.*

### 2. RESPONSÁVEL

*Com a coordenação de serviços projetada, que culminará na integração de equipas e alinhamento de funções a desempenhar, será necessário prevenir a duplicação de tarefas e de postos de trabalho. Assim, havendo 2 trabalhadores com funções de chefia - ... e ... -, torna-*

*se necessário, até por uma questão de eficiência, excluir um deles, tendo por base as concretas necessidades da empresa.*

*Comparando a experiência dos trabalhadores supra referidos, verifica-se que o trabalhador João Paredão esteve expatriado em Espanha, tendo desempenhado diversos postos de responsabilidade na área económica e financeira em empresas do Grupo. Por esta razão, e analisado o restante percurso profissional deste trabalhador, conclui-se que será este o que tem, por um lado, maior experiência profissional, e, por outro, maior capacidade de adaptação e polivalência, características que a ... considera fundamentais para um responsável pelo departamento financeiro, mormente para o responsável de um departamento integrado, como aquele que se pretende vir a criar.*

*Pelas razões descritas, a ... considera que a trabalhadora ... deverá integrar o presente despedimento coletivo.*

### **3. PLANIFICAÇÃO CONTABILÍSTICA**

#### **3.1. CONTROLE DE FATURAÇÃO**

##### **3.1.1. ASSISTÊNCIA OPERACIONAL**

*À semelhança de outras áreas, também a equipa deste subdepartamento está sobredimensionada face ao novo modelo de negócio que se pretende implementar.*

*Assim, dos 4 recursos que passariam a fazer parte desta área, estima-se que sejam necessários apenas 3.*

*A ... optou por prescindir da pessoa com menor experiência profissional quando comparada com os demais colegas, que, no caso concreto, é a trabalhadora ..., sendo sua intenção integrar esta última no presente despedimento coletivo.*

### **4. FATURAÇÃO E CONTROLO DE STOCKS**

#### **4.1. CONTROLO DE STOCKS**

*Dada a especificidade de cada um dos mercados e a eficiência que se pretende alcançar, esta área passará a estar dividida em “controlo de stocks de Lojas” e “controlo de stocks de carburantes, betumes e lubrificantes”.*

#### **4.1.1. CONTROLO DE STOCKS DE LOJAS**

*Dos 6 trabalhadores - ..., ..., ..., ..., ... e ... - que seriam afetos a esta nova unidade de negócio, a ... considera serem necessários apenas 3.*

*Assim, foi selecionada para incluir o presente despedimento, a trabalhadora ... uma vez que, por ter sido objeto de várias sanções disciplinares, demonstra, na ótica da ..., uma menor adequação do que os seus colegas para o desempenho das funções.*

*A par da referida trabalhadora, a ... optou por prescindir das trabalhadoras com menor experiência na área de controlo de stocks, a saber, ... e ...*

#### **4.1.2. CONTROLO DE STOCKS DE CARBURANTES, BETUMES E LUBRIFICANTES**

*Dos 5 trabalhadores que compõem esta área – ..., ..., ..., ... e ... – e que seriam afetos à nova unidade de negócio, a ... considera serem necessários apenas 3.*

*Privilegiando, também aqui, a experiência profissional, foi selecionada a trabalhadora ... para ser integrada no despedimento coletivo, por ser a que, de todos os colegas, tem menor experiência na área. É intenção da ... integrar no despedimento coletivo a trabalhadora ... por ser a que, dos trabalhadores supra elencados, tem menores habilitações académicas, a par de pouca experiência no posto sendo, em consequência, a menos polivalente para desempenhar o leque de funções que se pretende vir a definir.*

## 5. TESOURARIA, CONTROLO DE CRÉDITOS E SEGUROS

### 5.1. TESOURARIA

#### 5.1.1. PAGAMENTOS, TESOURARIA E SEGUROS

*Na sequência do que sucede noutros departamentos da empresa, a ... irá reestruturar também a sua área de pagamentos, tesouraria e seguros, procurando torná-la mais eficiente e com maior capacidade de resposta às concretas necessidades da empresa.*

*Uma vez que, na projetada estrutura, seriam afetos 3 trabalhadores - ..., ... e ... - a esta área, que passará a designar-se, genericamente, por “Gestão de Tesouraria”, e considerando que a ... estima que, para o desempenho das respetivas funções sejam necessários apenas 2 trabalhadores, terá de prescindir-se de um deles.*

*Considerando que a intenção da ... é otimizar os recursos atualmente existentes, aproveitando as competências e valências de cada um, de forma integrada, a trabalhadora ..., deverá integrar o presente despedimento coletivo, por ser a pessoa com menor experiência no posto.*

### 5.2. GESTÃO E CONTROLO DE CRÉDITO

#### 5.2.1. TÉCNICOS DE ANÁLISE DE CONTROLO DE CRÉDITO

*Também neste setor foi decidido adaptar a estrutura à nova realidade da empresa, reafectando recursos e mantendo os que a ... considera terem o melhor perfil, maior experiência e habilitações mais adequadas ao desempenho das funções no mesmo integradas.*

*Analisadas as valências de todos os colaboradores afetos ao presente departamento, a ... concluiu que o trabalhador ... é aquele que tem menor polivalência funcional, por ter menor experiência relevante na*

*área a par de poucas habilitações académicas, pelo que é intenção da empresa incluí-lo no presente despedimento coletivo.*

## VII. RECURSOS HUMANOS E ORGANIZAÇÃO

### 1. SERVIÇOS GERAIS

#### 1.1. RECEÇÃO

*Na organização preconizada, o departamento em análise será eliminado, com a conseqüente extinção do respetivo posto de trabalho, pelo que a trabalhadora ..., sendo atualmente a única rececionista, deverá ser integrada no presente despedimento coletivo.*

#### 1.2. GESTÃO ADMINISTRATIVA

*Dos 3 trabalhadores que ficariam afetos a esta área de negócio em resultado da reestruturação projetada, a ... estima que sejam necessários apenas 2.*

*Assim, tendo por base o critério da maior experiência profissional, é intenção da ... incluir no presente despedimento coletivo a trabalhadora ..., por ser aquela que tem menor experiência neste posto de trabalho.*

*Por seu turno, a trabalhadora ... desempenha as suas funções na área dos recursos humanos há mais de 20 anos, tendo, portanto, experiência relevante na mesma, fator que a ... valoriza, e a trabalhadora ... é licenciada em gestão de recursos humanos, detendo, portanto, habilitações académica mais relevantes, facto que permitirá maior polivalência do que a trabalhadora selecionada.”*

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

*“É intenção da ... que o despedimento coletivo ora iniciado esteja concluído até finais de maio de 2013, (...).”*

1.5. A entidade empregadora indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, o seguinte que se transcreve:

*“(...) sendo igualmente intenção da ... pagar aos trabalhadores afetados pelo mencionado despedimento uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.”*

1.3. Da ata n.º 1 de reunião de informações e negociação, datada de 6.03.2013, consta o que se transcreve:

*“Ata n.º 1 — Reunião de informações e negociação*

*Despedimento coletivo ..., S.A.*

*No dia 6 de março de 2013, pelas 11.00 horas, reuniram na Avenida da ..., ..., ..., em Lisboa, as pessoas constantes da lista de presenças anexa a esta ata e parte integrante da mesma.*

*A empresa passou a palavra ao Sr. Dr. ..., representante da DGERT, que explicou a intervenção desta entidade no presente processo, designadamente quanto ao controlo da legalidade formal do mesmo. O representante da DGERT concluiu, questionando à comissão representativa se necessita que a empresa lhe preste quaisquer elementos de informação adicional.*

*A empresa explicou que, tanto quanto sabe, não há trabalhadores protegidos e que o objetivo será agilizar o processo tanto quanto possível.*

*A comissão esclareceu que há duas trabalhadoras em período de aleitação (... e ...), o que a empresa registou.*

*A empresa concluiu, referindo que não irá ser repetida a comunicação à comissão representativa, uma vez que todos os seus membros já a receberam individualmente, o que a comissão representativa aceitou, considerando-se, assim, cumprida tal formalidade.*

*Neste contexto, a comissão representativa pediu os seguintes esclarecimentos adicionais:*

*“Os montantes vendidos pela ... justamente quanto ao segundo grupo a que alude a alínea b) do ponto 2 “situação por área de negócio”, constante do Anexo I, página 7, desde logo porque a comunicação, na parte da fundamentação económica, é completamente omissa quanto à circunstância de a ... ser a fornecedora maioritária das entidades nessa sede referidas. Ainda quanto a este assunto, requer-se idêntico esclarecimento quanto à circunstância de a ... ser fornecedora da ..., o que não é de todo referido na comunicação inicial.*

*Ainda quanto à fundamentação económica importa também que a ... esclareça qual foi o real impacto da existência de portagens nos seus postos, uma vez que só em 12 se verificou tal alteração, pelo que, atento o facto de a comunicação não aludir a esta circunstância, não se vislumbra a relação de nexos causal entre uma situação (a introdução de portagens em algumas áreas de serviço) e os motivos para o presente despedimento coletivo.*

*Relativamente ao nexos causal, importa também que se esclareça que a circunstância de tais áreas (as que passaram a ter portagem) terem, alegadamente, um menor fluxo, não significa nada quanto às funções dos trabalhadores aqui abrangidos. Na realidade esta circunstância determinou uma contenção de custos na ..., contenção de custos esta que já foi posta em prática, mas que não justifica a diminuição das tarefas destes trabalhadores. Refira-se, a título de exemplo que é*



*indiferente o menor número de tráfego, tendo presente que não fechou nenhuma área de serviço e que todas continuam a ter de ser controladas da mesma exata forma. Ou seja, e em síntese, a existir um menor volume de tráfego, tal repercute-se na ... e nos seus trabalhadores, e não nos aqui abrangidos.*

*Por outro lado ainda, e quanto à fundamentação económica, importa que se assinale que a ... fundamenta este despedimento com base em hipotéticos prejuízos, não podendo deixar de se assinalar que, tanto quanto se sabe, os lucros previstos relativos ao ano 2012 ascendem a 6 milhões de euros.*

*Por outro lado ainda, requer-se a junção aos autos dos dados do mercado para a Rede (referentes aos últimos 5 anos), uma vez que, ao contrário do que ora invoca, a ... está a ganhar quota de mercado, e, quanto à junção, desde já se requer igualmente a explicitação dos critérios porquanto os mesmos são perfeitamente casuísticos e, nalguns casos, mesmo sem se conceder quanto à respetiva legalidade, estão errados.*

*Assim, por exemplo, nuns casos é invocado um qualquer passado disciplinar, para noutros se preferirem trabalhadores justamente com esse passado. Nuns casos é invocada a experiência profissional, sendo que, em larga medida dos mesmos, os trabalhadores abrangidos são justamente aqueles que detêm maior experiência profissional. Nuns casos alude-se ao nível remuneratório, para, noutros casos, se escolher para este procedimento o trabalhador que menor custo representa. Noutros casos ainda, alude-se a conteúdos funcionais que estão errados, para se abranger trabalhadores que executam muito mais tarefas do que aquelas que constam.*

*Por outro lado, alude-se também a áreas de residência, sem se ter curado primeiro de averiguar se os trabalhadores tinham disponibilidade para a mudarem. Alude-se também a invocadas faltas de assiduidade,*

*sendo certo que se sabe que no caso das faltas serem justificadas tal critério resulta discriminatório.*

*Por outro lado ainda, aludem-se a habilitações académicas, no mesmo modo que se deixam fora do presente procedimento trabalhadores com menores qualificações. Por outro lado ainda, alude-se a capacidade de adaptação e polivalência, sem que se perceba de onde se retiram tais conclusões. Não se deixe de sublinhar que para uns casos a ... entende que podem existir duas chefias (maxime Direção de Recursos Humanos), mas noutros, designadamente na parte económica e financeira, tal sobreposição já é fundamento.*

*Significa isto que, sem o cabal esclarecimento da linha condutora, este processo afigura-se à comissão como um feixe de despedimentos individuais cujos requisitos de seleção foram sendo aplicados casuisticamente, para se chegar a um determinado resultado.*

*Assim, e tendo presente a própria fundamentação, requer-se a junção aos autos das avaliações de desempenho dos trabalhadores abrangidos e daqueles com os quais foram comparados, bem como a clarificação em termos rigorosos de como é que se chegou aos resultados avançados quanto a cada trabalhador e, em concreto, quais os elementos considerados para efeitos da respetiva seleção.*

*Nesta sequência também se requer o esclarecimento sobre a invocada transmissão de estabelecimento operada alegadamente no dia 18 de fevereiro, mas com efeitos a 21, transmissão esta sobre a qual desde já se refere o seguinte: à data do anúncio do despedimento, tendo presente os prazos legalmente estabelecidos, os trabalhadores da ... não eram ainda trabalhadores da ..., donde desde já se invoca a ilegitimidade da ... para ser, nesta data, sua entidade empregadora. Mais se acrescenta que o que foi transmitido não é sequer uma unidade económica e que esta transmissão foi feita dias antes do anúncio do*

*despedimento coletivo, pelo que não é muito difícil perceber qual o respetivo objetivo.*

*Assim, requer-se o esclarecimento à ... de qual foi a unidade de negócio que afirma ter-lhe sido transmitida e quais os bens (ativo corpóreo e incorpóreo) que terão alegadamente acompanhado os trabalhadores. Mais se requer o esclarecimento de se é ou não verdade que a ... tem distribuído milhares de euros para mecenato e, bem assim, qual é o organigrama atual e futuro. Por outro lado, e quanto aos créditos salariais devidos pela cessação, desde já se requer seja junto o registo de horas de todos os trabalhadores abrangidos e o esclarecimento de se a ... pretende ou não honrar o acordo coletivo de trabalho que subscreveu, cuja última versão consta do BTE n.º 25 de 08.07 de 2011, designadamente quanto às diuturnidades, mas também deslocações e demais subsídios.*

*Por último, importa também que a ... junte a relação de horas de formação certificada que os trabalhadores abrangidos frequentaram nos últimos 3 anos.”*

*A empresa explicou que não irá juntar aos autos a avaliação dos trabalhadores não abrangidos, e que os abrangidos têm as suas avaliações consigo, pelo que não vê, igualmente, necessidade de juntá-las aos autos.*

*A empresa não vai, igualmente, entregar o organigrama futuro da empresa, uma vez que este ainda está a ser discutido internamente, e que o presente processo de despedimento coletivo não está terminado, não existindo uma estrutura definitiva, que seja pública.*

*A empresa comunicou que também não irá disponibilizar folhas de registos de horas, nem de formação, porque os créditos não são negociáveis, nem é o que se pretende nesta sede.*

*A empresa explicou, ainda, o contexto da transmissão de estabelecimento da ... para a ..., sublinhando que, à data de*

*comunicação do presente despedimento, os trabalhadores no mesmo abrangidos já eram trabalhadores da ..., estando, designadamente, já registados como tal na segurança social.*

*A empresa esclareceu ainda que não abordou os trabalhadores sobre a sua disponibilidade para mudar a sua área de residência, porque tal implica custos acrescidos para a empresa, que esta não poderá, neste momento, assumir, não fazendo sentido deslocalizar trabalhadores com os referidos custos acrescidos, quando haja trabalhadores na mesma área geográfica.*

*A empresa irá, assim, disponibilizar os seguintes elementos à comissão representativa: (i) organigrama atual da empresa, (ii) ativos corpóreos e incorpóreos transferidos com os trabalhadores para a ..., (iii) conteúdo funcional dos trabalhadores ..., ... e ..., (iv) explicitação do critério de seleção do trabalhador ... e (v) dados de mercado solicitados. A empresa irá, ainda, averiguar as condições atuais das trabalhadoras ... e ...*

*Ficou acordado que as próximas reuniões de negociação será no dia 11 de março, às 18:30 h., e no dia 14 de março, às 15:00 h., no mesmo local.*

*Nada mais tendo a declarar, as Partes dão por encerrada a presente reunião.*

*Lisboa, 6 de março de 2013”*

- 1.6.** Da ata n.º 2 de reunião de informações e negociação, datada de 11.03.2013, consta o que se transcreve:

*“Ata n.º 2 – Reunião de informações e negociação*

*Despedimento coletivo ..., S.A.*

*No dia 11 de março de 2013, pelas 18.30 horas, reuniram na Avenida ..., ..., ..., em Lisboa, as pessoas constantes da lista de presenças, anexa a esta ata, e parte integrante da mesma.*

*A empresa juntou à presente ata as explicitações adicionais solicitadas, referentes aos motivos de mercado (Anexo I), bem como os atuais organigramas da empresa (Anexo II) e ativos corpóreos e incorpóreos transmitidos pela ... à ... (Anexo III).*

*A empresa entregou, ainda, à comissão representativa, para consulta, exemplos das queixas feitas contra o trabalhador ... Mais esclareceu a empresa que, até à presente data, as trabalhadoras ... e ... não comunicaram formalmente à empresa o facto de estarem na situação de dispensa para aleitação, pelo que a ... não tinha conhecimento de tal facto aquando do momento de seleção das mesmas para integrar o presente despedimento.*

*A empresa esclareceu, ainda, o conteúdo funcional das trabalhadoras ....., ... e ..., tal como solicitado na última reunião de negociação. A empresa fez uma proposta de 1,2 sobre o salário base e diuturnidades, acrescida de “complemento” (quando aplicável) como fator a considerar para efeitos de cálculo da compensação.*

*Ficou acordado que a empresa irá enviar à comissão representativa um ficheiro com as datas de admissão de todos os trabalhadores, para que estes possam verificar se tal informação está correta.*

*A reunião foi suspensa.*

*No dia 14 de março de 2013, pelas 15:00 horas, a reunião foi retomada. A comissão representativa de trabalhadores apresentou, por escrito, uma contraproposta ao que havia sido proposto pela empresa*

*(documento que fica junto à presente ata como Anexo IV), tendo a empresa apresentado, também por escrito, a sua resposta (junta à presente como Anexo V).*

*A comissão representativa resumiu as posições das partes ao representante da DGERT, tendo solicitado a extensão do seguro de vida até ao final de 2013.*

*A empresa irá averiguar, a pedido da comissão representativa, se (i) os extras das viaturas solicitados pelos trabalhadores têm de continuar a ser pagos pelos mesmos, e se (ii) há possibilidade de fazer uma cessão de posição contratual a favor dos trabalhadores nos contratos de renting das viaturas. A comissão representativa irá indicar os nomes dos trabalhadores que estariam interessados em tal possibilidade.*

*Após debate das posições de ambas as partes, a referida comissão apresentou como contraproposta 1,5 como fator de compensação, acrescido da componente social proposta pelos trabalhadores no Anexo IV, admitindo reduzir o respetivo valor em 50% do inicialmente pedido, sendo incluídos na compensação os prémios que sejam devidos, estando a comissão na disponibilidade de assinar um documento que comprove a inclusão de tais créditos. A comissão representativa insiste, ainda, na atribuição de um valor mínimo de compensação correspondente a € 22.500,00, ainda que admita excluir os contratados a termo.*

*A comissão representativa reiterou o pedido de que sejam consideradas as horas de trabalho suplementar aos trabalhadores que as reclamem. A empresa transmitirá, no decurso da manhã de dia 15 a sua proposta final, sobre a qual a comissão representativa se deverá pronunciar até ao final do próximo dia 19.*

*A empresa comprometeu-se a entregar às peritas designadas pelos trabalhadores, antes daquela data, uma simulação do valor de compensação que aqueles irão receber, caso a proposta final venha a ser por aqueles aceite, tendo por comparação o mínimo legal.*

*Nada mais tendo a declarar, as Partes dão por encerrada a presente reunião.”*

*“Anexo à Ata n.º 2, de 11.03.2013*

*Despedimento coletivo ..., S.A.*

*Esclarecimentos adicionais solicitados pela Comissão Representativa de trabalhadores relativamente aos dados de mercado invocados pela empresa*

*A presente resposta tem por base a informação contida na Descrição dos Motivos Invocados para o Despedimento Coletivo (Anexo I à carta de comunicação de intenção de despedimento coletivo)*

*A) “Os montantes vendidos pela ... justamente quanto ao segundo grupo a que alude a alínea b) do ponto 2, “situação por área de negócio” constante do Anexo I, página 7, desde logo porque a comunicação, na parte da fundamentação económica, é completamente omissa quanto à circunstância de a ... ser a fornecedora maioritária das entidades nessa sede referidas. Ainda quanto a este assunto, requer-se idêntico esclarecimento quanto à circunstância de a ... ser fornecedora da ..., o que não é de todo referido na comunicação inicial”.*

*Ponto II, alínea a) - Volume de negócio (Pág. 5 do supra referido Anexo I):*

*“Em 2012, a ... vendeu um total de 1.188.384 Tm., o que representa uma quota global de participação no mercado português de 13,4 %”*

*Como se pode comprovar pelo gráfico que acompanha esta afirmação, as vendas totais da ... (1.188.384 TM) em 2012, distribuem-se, por linha de negócio, da seguinte forma:*

- 26% REDE*
- 70% VENDAS DIRETAS*
- 1% LUBRIFICANTES*
- 3% OPERADORES*

*No último ponto, OPERADORES, que, como o próprio nome indica, se refere a vendas a outros Operadores (correspondente a 3% do total, a saber, 35.652 Tm, aproximadamente), incluem-se as vendas realizadas, **entre outros**, ao “Operador BP”.*

*O Anexo I prossegue a informação, fazendo uma reflexão quanto ao capital necessário (capital investido) para a realização de vendas. Na página 6 refere-se: “Da análise da relação do capital investido com o volume comercializado ressalta que:*

*- 70% dos produtos comercializados, fundamentalmente os chamados produtos brancos (gasóleo e gasolina vendidos fora do âmbito do negócio da Rede), embora com investimentos menores, ocorre em mercados spot onde existe uma grande concorrência, sendo um negócio com margens muito pequenas e acordos ou contratos com escasso ou nenhum vínculo temporal. Em consequência, este negócio de Venda Direta é realizado num mercado com grande volatilidade e que se destina, em grande medida, a redes de revenda independentes ou a grandes superfícies, clientes estes que, por seu turno, são concorrência da ... no âmbito da Rede de postos de abastecimento”.*

*Em resumo, pese embora a ... tenha considerado que, evidentemente, não é necessário introduzir como justificação para o Despedimento Coletivo a sua relação de clientes e o detalhe das suas respetivas*

vendas, explicitamente refere e descreve os dados sobre volumes e a causa da sua evolução, que deram lugar à situação.

B) “Ainda quanto à fundamentação económica, importa também que a ... esclareça qual foi o real impacto da existência de portagens nos seus postos, uma vez que só em 12 se verificou tal alteração, pelo que, atento o facto de a comunicação não aludir a esta circunstância, não se vislumbra a relação denexo causal entre uma situação (a introdução de portagens em algumas áreas de serviço) e os motivos para o presente despedimento coletivo”

É importante recordar que, entre outras, a alteração de hábitos de consumo, a modificação de regras da concorrência, as pressões fiscais e a diminuição do volume de vendas são as razões mais evidentes que obrigam a reorganizar a atividade da ..., argumento invocado com grande profusão e detalhe no referido Anexo I.

Ponto II, alínea b) - Situação por área de negócio (Págs. 8 a 10 do supra referido Anexo I):

“Pese embora os esforços desenvolvidos, verifica-se nos últimos quatro anos uma continuada e muito significativa diminuição de vendas, naturalmente agravada pela crescente agressividade comercial dos restantes operadores, fundamentalmente das grandes superfícies, o que faz situar no limite a rentabilidade deste negócio, tal como está concebido até agora”

Após a representação gráfica da evolução de vendas da REDE no mercado português e na ..., refere-se ainda:

“Como causas objetivas desta situação citamos as seguintes:

1. A conjuntura económica do país, responsável por uma redução do

*poder de compra dos cidadãos e por uma diminuição da atividade económica e industrial*

2. [...] *as grandes superfícies terem em grande parte monopolizado o mercado, até aqui tradicional, das operadoras de bandeira. Com uma política de “preço de oportunidade/produto âncora» similar à que [...].*

3. *O aumento da pressão de coleta do governo, que incorporou a cobrança de portagens em vias onde se circulava sem custos (antigas SCUTS).*

*Se a perda de poder de compra deu lugar, desde 2009, a uma diminuição importante do tráfego nas autoestradas com portagens, a introdução de portagens em vias que, até então, eram sem custo para o utilizador (SCUTS) representou uma quebra evidente e muito significativa desse tráfego”.*

*Nos gráficos que acompanham este ponto (Pág.10) indica-se claramente, em percentagem e em valor absoluto (milhares de litros), o “Impacto da Crise e introdução de Portagens no Volume de Combustível nas Áreas de Serviço Ex-Scut’s no período 2009 - 2012” respeitante às áreas de serviço afetadas, a saber, “..., ..., ..., ... e ...”.*

*Como aí se indica, neste período, o efeito da incorporação de portagens na autoestradas teve, relativamente às vendas, uma descida de 14,8%, o que representa um total de -13.570.000 lts.*

*No que respeita ao efeito negativo verificado no volume comercializado nas referidas áreas de serviço, importa dizer que a alteração ao regime de exploração das autoestradas e dos conjuntos de vias onde se situam as áreas de serviço de cuja exploração a ... é subconcessionária, foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 77-A/2010, de 14.06 (no que respeita a AS de ...) e pelo Decreto-Lei n.º 111/2011, de 28 de novembro, no que respeita as AS da SCUT ... (... e ...) e da A23 (... /... e ...). Ou seja, o efeito começou a fazer-se sentir desde 14 de outubro de 2010.*

(...)

*Em resumo, é evidente a relação que, conjuntamente com outras causas, existe entre a introdução de portagens nas autoestradas e a perda de volume de vendas, levando a que, também por esta razão, se torne necessária a reestruturação de ...*

*C) “Relativamente ao nexo causal, importa também que se esclareça que a circunstância de tais áreas (as que passaram a ter portagem) terem, alegadamente, um menor fluxo, não significa nada quanto às funções dos trabalhadores aqui abrangidos. Na realidade esta circunstância determinou uma contenção de custos na ..., contenção de custos esta que já foi posta em prática, mas que não justifica a diminuição das tarefas destes trabalhadores. Refira-se, a título de exemplo que é indiferente o menor número de tráfego, tendo presente que não fechou nenhuma área de serviço e que todas continuam a ter de ser controladas da mesma exata forma. Ou seja, e em síntese, a existir um menor volume de tráfego, tal repercute-se na ... e nos seus trabalhadores, e não nos aqui abrangidos”.*

*Ponto II, alínea b) - Situação por área de negócio (Pág. 11 do supra referido Anexo II:*

*Há “uma correlação direta entre a diminuição do tráfego médio diário (TMD) nas autoestradas e a quebra do volume de vendas das áreas de serviços aí implantadas”, sendo evidente a relação que, em toda a organização, existe entre vendas (receitas), os respetivos custos e os seus resultados.*

*“A ... conta com um total de 26 áreas de serviço afetadas por esta situação, número esse que corresponde à totalidade das suas áreas de serviço. Com um volume de investimento aproximado de 77.638 K€,*



*essas áreas de serviços apresentam atualmente, na sua exploração, uma perda em 2012 de 4.613 K€, repartida pela conta de resultados da ... (4.077 K€) e da ... (536 K€). Todas estas áreas de serviço são exploradas pela ... e são uma das causas evidentes da evolução negativa de vendas que esta sociedade tem apresentado nos últimos anos, quer na venda de combustíveis, quer na exploração das lojas de conveniência”.*

*Há, portanto, um significativo investimento que se traduz em perdas tanto para a ... como para a ... Acresce que a ... continua a explorar essas áreas de serviço pois celebrou contratos que não pode denunciar de forma unilateral.*

*A eventual suspensão por “moto próprio” dos pagamentos ou da exploração, total ou parcial, das áreas de serviço por parte da ... consubstanciaria violação dos contratos por parte da ..., com a consequência de lhe poder ser assacada a correspondente responsabilidade e, em consequência, ter que pagar multas contratuais, penalizações e indemnizações por força dessa violação, dando justificadamente azo à rescisão dos contratos pela EUROSCUT/SCUTVIAS, com todas as pesadas consequências contratuais e legais.*

*“Apesar do esforço que a ... vem realizando nesse sentido, os contratos que suportam o desenvolvimento a longo prazo daquelas áreas de serviço são dificilmente renegociáveis com os respetivos concessionários, os quais justificam a sua oposição à modificação das condições económicas e operacionais inicialmente estabelecidas em face da resposta negativa que têm das autoridades portuguesas competentes”.*

*Em resumo, a ... não pode resolver de forma unilateral os contratos de subconcessão que tem, pelo que continua a explorar as referidas áreas de serviço.*



*Em consequência, e atendendo aos investimentos realizados, apesar da otimização de custos que fez, a quebra de vendas produziu significativas perdas em ambas as Sociedades (... e ...). Tal situação exige que se adotem internamente medidas estruturais, como o despedimento coletivo em curso, com vista a minimizar o referido impacto.*

*D) “Por outro lado ainda, e quanto à fundamentação económica, importa que se assinale que a ... fundamenta este despedimento com base em hipotéticos prejuízos, não podendo deixar de se assinalar que, tanto quanto se sabe, os lucros previstos relativos ao ano 2012 ascendem a 6 milhões de euros”.*

*É evidente que qualquer pessoa, singular ou coletiva, investe capital com o objetivo de conseguir obter uma determinada rentabilidade, sendo esta a única referência utilizada neste tipo de operações.*

*Alínea c) — Dados económicos (Pág. 16 do supra referido Anexo I):*

*TNo que respeita as medidas tomadas, tanto na ... como na ..., até esta data, “apesar do esforço realizado, tal não foi suficiente para melhorar de forma aceitável a rentabilidade do investimento e de forma mais ampla a dos capitais médios empregues. Qualquer dos indicadores de rentabilidade para ambas as sociedades está muito distante da rentabilidade estabelecida como objetivo por parte do único acionista da empresa. No caso da ... a rentabilidade foi inclusive negativa”. (Para uma noção mais ampla desta informação recomendamos verificação dos gráficos de “Evolução do ROI vs TIR de referencia do Grupo” e “Evolução do ROACE vs Objetivo definido pelo Grupo” do citado ANEXO I (Págs. 16 e 17)).*

*Por outro lado, a conta de resultados de uma Sociedade tem de ser analisada na sua totalidade, única forma de tirar conclusões que não distorçam a evolução económica real do período considerado.*

No caso de 2012, e em relação à ..., importa destacar o seguinte:

1.º - Incorpora-se como contribuição “atípica” uma importância de € 3.000.000 correspondente a recuperação de IVA liquidado, uma vez obtida a correspondente sentença judicial que permitiu tal recuperação.

2.º - Tal como se indica no ANEXO I, alínea c) - Dados económicos (Pags. 15 e 16), “no ano 2012 foi realizado um ambicioso programa de redução de custos fixos na ...”. “O resultado conseguido foi de -2.377 k€ e de -1.957 k€ [...] quando comparado com o Orçamento de 2012 e com o exercício de 2011 [...]”.

3.º - A ... em Portugal comercializa através da ... e faz a operação de Postos de Abastecimento através de ... Há evidentemente que “consolidar” resultados.

Em 2012, a ... teve um prejuízo de 1.550 K€.

E) “Por outro lado ainda, requer-se a junção aos autos dos dados do mercado para a Rede (referentes aos últimos 5 anos), uma vez que, ao contrário do que ora invoca, a ... está a ganhar quota de mercado. A “quota de mercado” nada tem que ver com o que se está a apresentar. Para o caso em apreço, é indiferente que a ..., em Portugal, tenha 10%, 27% ou 87% de quota de mercado.

Com a estrutura atual, a realidade e a evolução das vendas da ..., juntamente com as duras condições do mercado, obrigam a empresa a tomar medidas estruturais que lhe permitam continuar a comercializar neste país.

E) “Mais se requer o esclarecimento de se é ou não verdade que a ... tem distribuído milhares de euros para mecenato”. Não se entende a relação que se pretende induzir entre a prática de mecenato da ... e a rentabilidade da companhia. O mecenato está diretamente associado a

*uma política de donativos traçada pela empresa no âmbito da sua relação com os seus “stakeholders”.*

**1.7.** São juntas ao processo cópias dos seguintes elementos:

- Quadro de Pessoal;
- Quadro de Categorias;
- Cartas de comunicação de decisão de despedimento, recebidas pelas trabalhadoras especialmente protegidas em 4.04.2013;
- Listas de presenças, anexas às atas das reuniões de informações e negociação;
- Organograma da empresa;
- Anexo I ao contrato de Transmissão de Unidade Económica celebrado entre a ... e a ... com efeito a 21.02.13, Lista de ativos;
- Anexo II ao contrato de Transmissão de Unidade Económica celebrado entre a ... e a ... com efeito a 21.02.13, Trabalhadores afetos à Unidade Económica;
- Proposta comissão de trabalhadores da ...;
- Contra proposta da ..., S.A., de 14.03.2013.

**1.8.** Em 22.04.2013, a CITE solicitou o envio da seguinte documentação:

- a) Anexo A do Relatório Único da empresa, com Tabela de Códigos e Respetivas Descrições;
- b) Cópia dos contratos de trabalho das trabalhadoras lactantes;
- c) Cópia do documento de constituição da comissão representativa dos trabalhadores;
- d) Cópia de documentos demonstrativos da aplicação objetiva dos critérios de seleção referentes às trabalhadoras especialmente protegidas;

e) Cópia de eventuais documentos com relevância para a análise do processo, comprovativos, designadamente, das referidas “condições que vieram a ser aceites pela comissão representativa de trabalhadores (...) e pelas trabalhadoras em causa (...)”.

**1.9.** Em 26.04.2013, a entidade empregadora remete à CITE o seguinte:

*“Na sequência dos emails recebidos nos passados dias 22 e 24 de abril, a ..., S.A. (adiante “...”), vem juntar ao processo supra identificado*

- a) Anexo A do Relatório Único da empresa;*
- b) Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora ...;*
- c) Cópia do documento de constituição da comissão representativa dos trabalhadores, subscrita pelos 30 trabalhadores afetados, incluindo as duas trabalhadoras em causa;*
- d) Cópia do email que comprova a obtenção de acordo entre a comissão representativa de trabalhadores e a empresa, subscrito por uma das advogadas que assessorou a comissão como perita;*
- e) Recibo de quitação relativo ao recebimento da compensação por parte das trabalhadoras lactantes;*
- f) Cópia do recibo adicional da trabalhadora ...*

*Tal como referido no pedido de parecer oportunamente enviado, bem como nas atas das reuniões de informações e negociação realizadas, lembramos que, aquando da seleção das trabalhadoras em questão - momento que, nos termos da legislação aplicável, releva para aferição de eventual discriminação - a ... não tinha conhecimento de que as mesmas eram trabalhadoras protegidas, facto que, aliás, até à data de hoje, não foi formalmente comunicado à empresa. Ora, salvo melhor*

*entendimento, tal facto, por si só, afasta a hipótese de discriminação no caso concreto.*

*Por outro lado, e conforme já anteriormente transmitido, sublinhamos que a ... chegou a acordo com a comissão representativa de todos trabalhadores, incluindo das trabalhadoras objeto do presente pedido de parecer, a qual foi devidamente aconselhada por peritos que designou para o efeito, informada de todas as fases do processo e com a qual a empresa discutiu largamente os termos do acordo celebrado.*

*Tendo em conta o curto período de tempo disponibilizado por esses serviços para a obtenção de documentação, não foi possível obter das trabalhadoras, que se encontram dispensadas de comparecer ao trabalho (sem prejuízo da retribuição) uma declaração formal autónoma de aceitação, dos termos do acordo supra referido, pois no momento do pagamento da compensação, o único documento que foi pedido aos trabalhadores foi o “Recibo de Quitação” que agora se anexa. Apenas a trabalhadora ... teve a oportunidade de enviar a sua declaração, que também se anexa.*

*Quanto a este ponto, sugerimos que, caso a CITE o considere conveniente, contacte diretamente os serviços da DGERT, na pessoa do Senhor Dr. ..., o qual acompanhou diretamente todo o processo de despedimento coletivo, tendo assistido às reuniões de informações e negociação, e que poderá dar um contributo valioso sobre a forma isenta e idónea como o mesmo foi conduzido.*

*Finalmente, sublinhamos que, no contexto supra descrito, em nosso entendimento, a emissão de um parecer negativo por parte desses serviços prejudicaria as trabalhadoras que visa proteger,*

*designadamente tendo em consideração que as mesmas, de livre vontade e devidamente esclarecidas, celebraram um acordo, que assim veriam revogado mesmo contra sua vontade, com todas as consequências de tal facto decorrentes.*

*Julgamos que a CITE dispõe já da documentação que lhe permitirá emitir o parecer legal que, estamos certos, será no sentido de que a ... não praticou qualquer ato de discriminação relativamente às trabalhadoras em causa.”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

**2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>2</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00)

igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “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 (...), 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.”*

- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, deve emitir o parecer.

- 2.4.** Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

**2.4.1.** São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

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

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

**2.4.3.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

**2.5.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

**2.6.** De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

*“I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.*

*II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.*

*(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”<sup>3</sup>, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas.*

*Como se refere no WC. do STJ, de 26.11.2008, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”.*

*(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez*

<sup>3</sup> Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”

*de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”*

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

*“(…) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT<sup>4</sup> em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – puxe., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”*

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

- 2.7.** A entidade empregadora que comercializa betumes, lubrificantes, combustíveis, gás e outros derivados de petróleo, alega a necessidade de uma reorganização, *“uma reestruturação interna, de forma a potenciar o aproveitamento das sinergias existentes, designadamente por meio da unificação de algumas áreas de atividade da ... e da ..., como sejam as de recursos humanos, económico-financeira e*

<sup>4</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

operações”, em virtude de uma *quebra do mercado decorrente da diminuição do poder de compra das famílias; diminuição da atividade económica e industrial, com fortes impactos no setor dos combustíveis e lubrificantes; aumento da pressão de carga fiscal designadamente conversão das SCUTS em vias com portagens; venda de combustíveis e lubrificantes pelas Grandes Superfícies e Hipermercados.*

- 2.8.** De acordo com o processo em análise, a reestruturação de alguns departamentos designadamente o departamento de Económica e Financeira a que está afeta a trabalhadora ... e o departamento de Lubrificantes a que está afeta a trabalhadora ..., implicou a definição de critérios de seleção que privilegiaram a *manutenção dos trabalhadores nas suas áreas geográficas de residência, o perfil de cada um dos trabalhadores comparados e a sua maior adequação às funções comerciais, experiência profissional, independentemente de esta ter sido adquirida ao serviço da ... ou de outra empresa, maior polivalência e como critérios de desempate, a ... usou ainda a assiduidade e o custo salarial.*
- 2.9.** Em concreto, e para a trabalhadora lactante ... afeta ao departamento de Lubrificantes, nos subdepartamentos de “vendas, revendas e distribuição” e “vendas a concessionários” - gestores comerciais e com a categoria de representante comercial IV, após decisão da entidade empregadora de *concentrar numa única área as funções de “Gestor comercial”*, dos 6 trabalhadores aí afetos apenas será necessário manter 4 trabalhadores, pelo que com base no *critério do melhor perfil comercial, que se traduz, no caso concreto, na obtenção de melhores resultados, os quais tornam os trabalhadores elegíveis para a atribuição de prémios trimestrais*, excluíram-se os três trabalhadores que *apresentam os melhores resultados nos últimos 3 anos*, e integrou-se no

despedimento coletivo a trabalhadora lactante *por ser a que apresenta piores resultados, quando comparada com os demais colegas*. Entre os restantes dois trabalhadores que *apresentam fracos resultados*, foi mantido o trabalhador que reside na zona Norte.

- 2.10.** Para a trabalhadora ..., afeta ao departamento de Económica e Financeira, subdepartamento Faturação e Controlo de Stocks, na área controle de Stocks (que será dividida em “Controlo de Stocks de Loja” e “Controlo de Stocks de Carburantes, Betumes e Lubrificantes”), com a categoria de 2º Escriturário, a sua inclusão no despedimento coletivo ocorre, uma vez que dos 6 trabalhadores que seriam afetos à nova unidade de negócio “Controlo de Stocks de Lojas”, só serão necessários 3 trabalhadores sendo que a trabalhadora lactante é uma das duas trabalhadoras com *menor experiência na área de controlo de stocks*.
- 2.11.** É de referir, por que decorrente das atas de reunião de informações e negociação que a comissão representativa dos trabalhadores questionou os motivos invocados como justificativos do despedimento coletivo e o seunexo de causalidade com a necessidade de despedir os trabalhadores aí incluídos (designadamente alegando a existência de “*lucros previstos relativos ao ano 2012 ascendem a 6 milhões de euros*” e ser “*indiferente o menor número de tráfego, tendo presente que não fechou nenhuma área de serviço e que todas continuam a ter de ser controladas da mesma exata forma*”) assim como os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores a incluir no referido despedimento (designadamente por serem “*casuísticos*”, “*nuns casos é invocado um qualquer passado disciplinar, para noutros se preferirem trabalhadores justamente com esse passado*”; “*nuns casos é invocada a experiência profissional, sendo que, em larga medida dos mesmos, os trabalhadores abrangidos são justamente aqueles que detêm maior experiência*”

*profissional”; “Nuns casos alude-se ao nível remuneratório, para, noutros casos, se escolher para este procedimento o trabalhador que menor custos representa”; “noutros casos, ainda, alude-se a conteúdos funcionais que estão errados, para se abranger trabalhadores que executam muito mais tarefas do que aquelas que constam”; “alude-se também a áreas de residência, sem se ter curado primeiro de averiguar se os trabalhadores tinham disponibilidade para a mudarem”; “Alude-se também a invocadas faltas de assiduidade, sendo certo que se sabe que no caso das faltas serem justificadas tal critério é discriminatório”; “aludem-se a habilitações académicas, no mesmo modo que se deixam fora do presente despedimento trabalhadores com menores qualificações”; “alude-se a capacidade de adaptação e polivalência, sem que se perceba de onde se retiram tais conclusões”.*

**2.12.** Perante as questões colocadas pela comissão representativa dos trabalhadores e com a conclusão avançada por essa comissão de que *“sem o cabal esclarecimento da linha condutora, este processo afigura-se à comissão como um feixe de despedimentos individuais cujos requisitos de seleção foram sendo aplicados casuisticamente, para se chegar a um determinado resultado”*, a entidade empregadora referiu, sucintamente, o seguinte com relevância para o processo em análise:

- *“os trabalhadores abrangidos têm as suas avaliações consigo”;*
- Quanto à *“transmissão de estabelecimento da ... para a ... (...)”* e na data de comunicação do despedimento *“os trabalhadores no mesmo abrangidos já eram trabalhadores da ...”;*
- *“A empresa irá (...) disponibilizar (...) iii) conteúdo funcional dos trabalhadores ..., ... e ...”;*

- “A empresa irá, ainda, averiguar as condições atuais das trabalhadoras ... e ...”;

- “até à presente data, as trabalhadoras ... e ... não comunicaram formalmente à empresa o facto de estarem na situação de dispensa para aleitação”.

Quanto à demonstração dos critérios aplicados não consta das atas qualquer documento comprovativo, com exceção de documento comprovativo dos trabalhadores que transitaram para a ... por motivo de transmissão de unidade económica, do qual consta a trabalhadora lactante ...

**2.13.** De acordo com elementos juntos ao processo a entidade empregadora não demonstra a objetividade na aplicação dos critérios por si definidos para a inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas:

a) Para a trabalhadora ..., selecionada para integrar o despedimento coletivo por não ter o melhor perfil comercial e ter apresentado os piores resultados nos últimos 3 anos, comparativamente com os seus quatro colegas homens, a entidade empregadora não demonstrou a avaliação desses trabalhadores nem indicou os critérios utilizados nessa avaliação, de forma a afastar qualquer dúvida que pudesse subsistir sobre se a comparação realizada entre os trabalhadores não se baseou em fatores discriminatórios, designadamente o sexo por motivo da condição biológica da trabalhadora.

b) Para a trabalhadora ..., selecionada para integrar o despedimento coletivo por deter a menor experiência na área de controlo de stocks, comparativamente com as suas três colegas que não são incluídas no despedimento, a entidade empregadora não demonstrou o critério

aplicado nem concretizou como avaliou a “*experiência na área*”, e qual o motivo para a trabalhadora afeta à área de stocks ser selecionada, apenas comparativamente às seis trabalhadoras, que na nova reestruturação, ficarão afetas ao controlo de stocks de lojas.

**2.14.** Não obstante, a entidade empregadora esclarece, juntando documentação pertinente, que:

a) A trabalhadora ... presta serviço na entidade empregador desde outubro de 2000; foi contratada para exercer as funções administrativas das Direções de Especialidades e Financeira, com a categoria de 3<sup>a</sup> Escriturária; tem, atualmente, a profissão de representante comercial e a categoria profissional de Representante Comercial IV; está representada pela comissão representativa dos trabalhadores que em 21.03.2013 através da sua perita veio a concluir que: “*Após apreciação da última proposta apresentada pela ..., os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo promovido por aquele, decidiram aceitar a mesma*” e assinou em 4.04.2013 um recibo de quitação relativa a compensação de natureza global paga no âmbito do despedimento coletivo.

b) A trabalhadora ... consta do quadro de trabalhadores afetos à Unidade Económica a que se refere o contrato de transmissão de Unidade Económica celebrado entre a ... e a ..., com efeitos a 21.03.13; está representada pela comissão representativa dos trabalhadores que em 21.03.2013 através da sua perita veio a concluir que: “*Após apreciação da última proposta apresentada pela ..., os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo promovido por aquele, decidiram aceitar a mesma.*”; assinou em 4.04.2013 um recibo de quitação relativa a compensação de natureza global paga no âmbito do despedimento coletivo e declarou, na mesma data, “*ter subscrito, de livre vontade, o acordo proposto pela ..., S.A. (...) conforme email de dia 21.03.2013*

*enviado pela perita designada pela comissão representativa de trabalhadores, estando os termos e condições de tal acordo descritos na carta de decisão de despedimento que lhe foi entregue pela empresa em 4.04.2013.”.*

- 2.15.** Em conclusão, e sem embargo da motivação que determina a necessidade de reestruturação, designadamente da alegada consolidação de resultados traduzida na circunstância de: “*Em 2012, a ... teve um prejuízo de 1.550 K€.*”, afigura-se não estarem devidamente demonstrados os critérios utilizados para a inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no despedimento coletivo.

No entanto, ainda que possam subsistir dúvidas relativas a esta inclusão a verdade é que a perita designada pela comissão representativa dos trabalhadores informou que os referidos trabalhadores aceitaram a proposta apresentada pela ..., e as trabalhadoras declararam ter recibo a compensação devida, presumindo-se que aceitaram o despedimento, conforme previsto no n.º 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

- 2.16.** De esclarecer, por último, que a notificação de decisão de despedimento coletivo, nos termos do artigo 363.º do Código do Trabalho, recebida pelas trabalhadoras especialmente protegidas em 4.04.2013, só deveria ter ocorrido, em rigor, após a emissão do parecer prévio favorável da CITE, conforme decorre do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 e n.ºs 4 e 6 do artigo 63.º do mesmo diploma.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras lactantes ... e ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., uma vez que da documentação junta ao processo se afigura, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, que as referidas trabalhadoras pretenderam aceitar o despedimento.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:**

**“A CGTP vota contra, por se entender que a empresa não deu cumprimento ao estatuído legalmente, quanto aos critérios necessariamente objetivos para a seleção dos trabalhadores a despedir.”**