

PARECER N.º 197/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 656 – DG-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 10.07.2013 da empresa ..., Lda. um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de promotor II.
- 1.2. A empresa remeteu à trabalhadora em 19/06/2013, a notificação da intenção de proceder ao despedimento, informando que poderia ser designada uma comissão representativa.
- 1.3. Não tendo sido designada comissão representativa, a empresa remeteu à trabalhadora em 27/07/2013 a fundamentação do despedimento coletivo acompanhada com a *documentação prevista no artigo 360º, nº 2 do Código do Trabalho*, onde constam as razões do despedimento coletivo, que abrange 5 trabalhadores, e que, em resumo, são as seguintes:



- 1.3.1.** *Em Portugal, o impacto negativo de crise sobre o consumo é notório. As projeções económicas sobre os efeitos da crise para um cenário de recessão prolongada refletem-se necessariamente na diminuição significativa do poder aquisitivo dos cidadãos de todo o tipo de bens, entre os quais se incluem naturalmente os produtos da ...*
- 1.3.2.** *A atual contração da atividade económica - que não tem precedente na economia portuguesa - traduz-se numa queda significativa da procura interna, tanto pública como privada e na necessidade de um quadro de ajustamento dos desequilíbrios macroeconómicos básicos.*
- 1.3.3.** *Contudo, e até a data, a forte cotação da procura interna não tem sido compensada pelas medidas impostas a Portugal no âmbito do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF).*
- 1.3.4.** *O atual contexto de crise económico-financeiro nacional - que tem uma matriz transversal a todas as atividades - afeta também direta e/ou indiretamente o mercado nacional do tabaco.*
- 1.3.5.** *O notório menor poder de compra dos cidadãos nacional, acrescido de uma cada vez mais ampla regulamentação limitativa do consumo do tabaco e aumento do custo dos produtos, tem gerado uma gradual mas consistente quebra significativa no volume de atividade no setor do tabaco nacional.*
- 1.3.6.** *A quebra no volume de atividade do tabaco resulta em grande medida da diminuição da incidência tabagista. Com efeito, em 2008 a incidência tabagista cifrava-se em 29%, ao passo que em 2012 a incidência tabagista já se cifrava em 25%, o que corresponde a uma notória diminuição na incidência do mercado.*



- 1.3.7.** *Por outro lado e no plano do consumo individual, tem-se verificado nos últimos anos uma significativa diminuição do consumo de cigarros por consumidor individual (de 17 cigarros por dia para 14 cigarros por dia). Esta redução do consumo tem naturalmente contribuído para uma diminuição no volume de atividade.*
- 1.3.8.** *Em face dos resultados, o Grupo ... encetou uma estratégia global de recuperação que tem como objetivo a otimização de recursos e a redução de custos de cerca de 300 milhões de libras até setembro de 2018, prevendo-se, já no segundo semestre do presente ano uma redução de custos na ordem dos 30 milhões de libras.*
- 1.3.9.** *A estratégia de redução de custos atualmente ser adotada é transversal aos diversos países em que as empresas do Grupo ... atuam, designadamente em Portugal.*
- 1.3.10.** *A ..., em consequência do descrito contexto de crise do setor da indústria do tabaco nacional e europeu, tem apresentado um significativo decréscimo de receitas e simultâneo aumento dos custos de atividade, tendo os lucros decrescido entre 2012 e 2012, cerca de 80%, sendo que a perspetiva para os restantes anos apresentem um cenário de decréscimo superior.*
- 1.3.11.** *Com efeito e como se referiu, o negócio do tabaco encontra-se em recessão desde 2010, decrescendo os volumes de venda em cerca de 30% (13 biliões de cigarros para 9.3. biliões de cigarros), sendo que só em 2012 decresceram 10%.*



- 1.3.12.** *É hoje notório que o mercado do tabaco nacional se encontra em recessão, tendo os resultados, quando comparados com o período homólogo do ano anterior, decrescido em cerca de 13%, ao passo que os custos de manutenção do negócio têm aumentado exponencialmente.*
- 1.3.13.** *Em concreto, a crise do setor do mercado do tabaco nacional tem sido também manifestada através da redução do número de postos de venda dos produtos de ..., sendo tal redução fruto das recentes restrições legais que têm sido implementada à venda e consumo de tabaco.*
- 1.3.14.** *Entre 2011 e 2012, os postos de venda dos produtos da ... diminuíram 11.5%. Com efeito, em dezembro de 2011 existiam 62.256 postos de venda, ao passo que em dezembro de 2012 os postos de venda haviam diminuído para 55.102.*
- 1.3.15.** *Em face da situação atual de grave crise no país contração na procura, aumento do desemprego, decréscimo do poder de compra das famílias, redução no consumo e a forte concorrência no setor do tabaco, não é de esperar urna recuperação nos volumes de vendas. Pelo contrário, a previsão para o próximo triénio é de uma redução do mercado do tabaco de cerca de 8% por ano.*
- 1.3.16.** *Na sequência do trabalho de avaliação interno e tendo em conta o descrito desígnio da redução de custos, determinou-se, que a reestruturação da ... deveria incidir na área de Sales/Vendas, porquanto esta área de negócio, para além de ser aquela que mais se encontra exposta é crise, é também aquela onde os custos de empresa são mais elevados — é a área com o maior número de recursos humanos alocados.*



- 1.3.17.** *Em concreto com o presente modelo de reestruturação pretende-se a redução de custos da ... através de: (i) implementação de um modelo estratégico de planeamento de vendas ibérico (ii) a racionalização do número de trabalhadores alocado a cada chefia; (iii) o melhoramento da capacidade de resposta aos clientes; (iv) aposta nos mercados mais rentáveis; (v) a simplificação do processo de tomada de decisões; (vi) realinhamento de recursos, eliminando segmentos de mercado em declínio; e (vii) o melhoramento das atuais capacidades da organização.*
- 1.3.18.** *O plano de reestruturação da ... pelas razões acima referidas incidirá na área de Sales/Vendas que integra 24 trabalhadores.*
- 1.3.19.** *Organicamente, a área de Sales encontra-se estruturalmente organizada em 3 territórios (i) A zona Norte; (ii) A zona Sul; e (iii) zona mista de Algarve e Ilhas. Cada uma das referidas zonas territoriais é coordenada por um supervisor, o qual tem a seu cargo a direção de um conjunto de representantes de vendas/equipas nas diferentes regiões da respetiva zona.*
- 1.3.20.** *Para além da estrutura acima descrita - que é objeto de reestruturação através da eliminação de 4 (quatro) postos de trabalho e subsequente reafetação de funções dos restantes trabalhadores — a área de Sales é composta também por:*
- (1) Sales Assistant: ...
 - (1) KA -Kay Accountant Vending: ...
 - (1) KA - Kay Accountant Wholesalers, Travel e Convenience: ...
- 1.3.21.** *A necessidade de redução de custos e de otimização de recursos não se cinge apenas às equipas de vendas, mas também à própria estrutura interna que suporta a atividade das equipas de vendas que têm, pois a redução do volume*



de atividade também se manifesta na redução do volume de trabalho de suporte.

1.3.22. *É pois necessário proceder a uma reestruturação das atividades de apoio a Sales/vendas, de modo a reduzir custos e a otimizar os recursos.*

1.3.23. *Com a descrita redução do nível de atividade na ..., no mercado do tabaco nacional e crise nos lucros, também o trabalho de natureza administrativa e de apoio às vendas na empresa se reduziu. Com efeito, atualmente verifica-se que o nível de ocupação da atual Sales Assistant da ... para o exercício destas funções é substancialmente menor, não se justificando a manutenção de um posto de trabalho exclusivo para a realização de tais funções, porquanto estas podem ser facilmente extintas e/ou redistribuídas pelos restantes trabalhadores sem que daí resultem quaisquer constrangimentos para o funcionamento de empresa.*

1.3.24. *As funções atualmente integradas no posto de trabalho de Sales Assistant serão redistribuídas pelos restantes trabalhadores que já exercem funções administrativas e de suporte.*

1.3.25. *Face ao exposto, constata-se que é necessário extinguir o posto de trabalho de Sales Assistant da ...*

1.3.26. *Em consequência, será extinto, o único posto de trabalho de Sales Assistant na ..., sendo selecionada para integrar o despedimento coletivo trabalhadora (...) que ocupe o posto que será extinto.*



- 1.4. A entidade empregadora juntou também o quadro de pessoal e os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, que são os seguintes:
- 1.4.1. *Foi adotado como critério de seleção para inclusão no despedimento coletivo a extinção do posto de trabalho do trabalhador. Em consequência, foram selecionados para integrar o despedimento coletivo, os trabalhadores, cuja funções foram totalmente ou predominantemente extintas na empresa, bem como aqueles, cuja extinção do posto resultou nos termos da reestruturação indicados na Fundamentação, de uma redistribuição das suas funções pelos restantes trabalhadores da empresa.*
- 1.4.2. *Sem embargo da efetiva extinção dos postos de trabalho enquanto meio da determinação prévia das medidas concretas de reestruturação, foi também tomado em conta o critério da emissão de declaração de prévia aceitação dos termos de integração no despedimento como fator preferencial de inclusão no despedimento coletivo.*
- 1.5. Consta ainda do processo a ata de negociação realizada entre os representantes da empresa e alguns trabalhadores, donde não consta a trabalhadora grávida ..., a que se refere o presente processo.
- 1.6. Consta do processo uma declaração desta trabalhadora remetido por email, em que *declara que aceito expressamente e sem reservas a decisão do despedimento.*
- 1.6.1. Foi solicitado pela CITE à trabalhadora que *confirme se dá a sua aceitação à decisão no processo do seu despedimento.*



1.6.2. A trabalhadora respondeu, pela mesma via que, *desde que verificados todos os preceitos legais, aceito a decisão da empresa, esclarecendo depois que se refere ao cálculo correto do fecho de contas para finalização do processo.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem tomar *as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*
- 2.2.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.



- 2.4.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5.** O artigo 360º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa.*
- 2.5.1.** Na sua falta, e tal como determina o n.º 3 do mesmo artigo, o empregador *comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.*
- 2.6.** No caso em apreço, o empregador remeteu à trabalhadora a que se refere o presente processo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, e comunicou-lhe também os fundamentos que decorrem de motivos de mercado e estruturais:
- 2.6.1.** *uma significativa diminuição do consumo de cigarros e um significativo decréscimo de receitas e simultâneo aumento dos custos de atividade;*
- 2.6.2.** *a reestruturação da ..., que deveria incidir na área de Sales/Vendas, e também o trabalho de natureza administrativa e de apoio às vendas.*
- 2.7.** A entidade patronal apresenta como critério de seleção dos trabalhadores a incluir no processo *a extinção do posto de trabalho do trabalhador.*



- 2.7.1.** Em consequência foram selecionados os *trabalhadores, cujas funções foram totalmente ou predominantemente extintas na empresa, bem como aqueles, cuja extinção do posto resultou nos termos da reestruturação indicados na Fundamentação, de uma redistribuição das suas funções pelos restantes trabalhadores da empresa.*
- 2.8.** Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em 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 discricionariezade 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 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
- 2.9.** Na área de *Sales* em que a trabalhadora ... está integrada laboram três trabalhadores, todos com categorias profissionais diferentes, tendo esta a categoria profissional de promotor II e funções administrativas, correspondentes ao posto de trabalho que a entidade empregadora pretende extinguir.
- 2.10.** A trabalhadora manifesta aceitação da decisão da empresa relativamente ao processo de despedimento coletivo.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.11. Assim, considera-se não existirem indícios de discriminação na integração da trabalhadora ... no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

Não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda, por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE AGOSTO DE 2013**