

## PARECER N.º 329/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos no n.º 1 e na 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 1165 – DP-C/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 22.11.2013, a CITE recebeu em mão própria da ... PORTUGAL, S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., a desempenhar funções de Técnica de vendas, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, abrangendo 4 trabalhadores, nos seguintes termos:

*“Assunto: Parecer art.º 63.º do Código do Trabalho*

*Exmos Senhores*

*No seguimento do processo de despedimento coletivo iniciado em 14 de novembro último, junto enviamos respetiva documentação, com vista a emissão de parecer no âmbito do disposto no art.º 63.º do Código do Trabalho, na medida em que o mesmo abrange a trabalhadora puérpera ...*

*Em anexo a seguinte documentação:*

*1. Carta de comunicação aos trabalhadores abrangidos nos termos do n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho;*

*2. Comunicação à DGERT nos termos do n.º 5 do art.º 360.º do Código do Trabalho;*

*3. Ata das negociações levadas a cabo com os trabalhadores no dia 20 de novembro;*

*4. Acordos alcançados com os trabalhadores relativos à data de cessação do contrato e à indemnização a pagar.*

*Mais informamos que a trabalhadora puérpera está informada do pedido do presente parecer.”*

- 1.2.** Em 14.11.2013 a empresa notificou a trabalhadora da intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

*“ Despedimento Coletivo*

*Exmo. Senhor,*

*Nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, e na sequência do processo de reestruturação que a ... Portugal, S.A., vem a desenvolver, vimos pela presente comunicar a intenção de proceder a um Despedimento Coletivo, que abrange os trabalhadores constantes do Anexo à presente, no qual V. Exa. se encontra incluído.*

*Mais informamos que, nos termos legais, no prazo de cinco dias úteis a contar da presente data, os trabalhadores incluídos no procedimento de Despedimento Coletivo poderão designar, de entre eles, uma comissão representativa com o máximo de três elementos.*

*Com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar designa-se o próximo dia 20 de novembro, pelas 11:00 horas, na Av. ... n.º ... – Piso 2, em Lisboa, para início da fase de informações e negociações.*

*(...)”*

- 1.2.1.** Da carta enviada a 14.11.2013 à DGERT ( Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) são juntos os seguintes documentos: motivos do Despedimento Coletivo; Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa; Critérios para a seleção dos trabalhadores a abranger pelo Despedimento Coletivo; Indicação de trabalhadores a abranger pelo Despedimento Coletivo, incluindo as respetivas categorias profissionais; Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o Despedimento Coletivo; Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação.
- 1.2.2.** Foi também comunicado por carta a 14.11.2013 e recebida a 15.11.2013 a Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro, com junção dos mesmos documentos anteriormente descritos.
- 1.2.3.** Os fundamentos invocados para o despedimento coletivo são os que se seguem:
- “A ... Portugal iniciou a sua atividade em Portugal em 2011 tendo no exercício de 2011 atingido logo um volume de € 2.402.433,85, em linha com as expectativas e a sua dimensão, levando a pressupor um ano de 2012 positivo.*
- Sucedem que, com o agravamento das condições de financiamento da dívida externa, a economia portuguesa foi marcada pela interrupção do acesso a financiamento de mercado e pelo início do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF) em abril de 2011.*
- (...)*
- Em resultado ou como consequência, durante o ano de 2012 verificou-se uma redução drástica das oportunidades de negócio. O período de instabilidade e insegurança que a economia portuguesa atravessa determinou uma quebra acentuada no mercado de comercialização de material de escritório, na qual a ... Portugal atua em Portugal, nomeadamente em função da redução significativa de compras dos seus clientes, motivada por uma muito grande contenção de custos das empresas, mas também pela redução do seu nível de atividade e do número de pessoas ao seu serviço que naturalmente faz cair o consumo de material de escritório.*

*O período de recessão que a economia portuguesa atravessa determinou consequentemente um decréscimo na ... Portugal, com a consequente diminuição do seu volume de faturação, o qual em 2012 se situou em € 1.943.604,75, ou seja menos 19,10%, que em 2011 não obstante no ano de 2011 apenas ter exercido atividade em 11 meses, facto a que acresce a perda de rentabilidade das vendas, tendo a margem bruta registado em 2012 um decréscimo de cerca de 21,43 pontos percentuais (...) denotando-se uma redução e eficiência.*

*Esta tendência negativa mantém-se em 2013, já que o volume de vendas a setembro de 2013 se situava apenas em 1.288M euros quando no período homólogo de 2012 se situava em 1.501M euros representando assim uma variação negativa de 13,7% com um total de custo operacional no período homólogo de 2012, 5% inferior ao de 2013. Em outubro último, o EBITA já foi negativo em -465.351 mil euros.*

*A quebra de atividade e diminuição do volume de faturação, bem como de rentabilidade, obriga a organização a adaptações na estrutura de custos operacionais, bem como, À procura constante de novas soluções de abordagem do mercado e clientes e potenciais clientes, no entanto, nem uma nem outra solução, apesar de todos os esforços levados a cabo no último ano, se manifestou suficiente.*

*Face ao exposto, revela-se determinante para a viabilidade da ... Portugal a simplificação da estrutura que se encontrava estabelecida, racionalização da estrutura existente e dos custos associados, entre outros, os que respeitam a recursos humanos excedentários.*

*Efetivamente, em termos de recursos humanos, a ... Portugal tem a sua força de vendas dividida entre grande Porto e grande Lisboa, já que é nessas duas grandes zonas que se situam os seus clientes, bem como os seus potenciais clientes, empresas de pequena e média dimensão do tecido empresarial. Sucede que o encerramento de muitas empresas, bem como a baixa do volume de vendas em*

*determinadas zonas, determina que por razões de rentabilidade as mesmas deixem de estar cobertas pela equipa de vendas, centrando-se esforços apenas nos principais clientes nos grandes centros, nomeadamente porque estes permitem com custos mais reduzidos de despesas de deslocação, obter maior rentabilidade.*

*Estão nessa situação a zona sul da cidade do Porto, em concreto Vila Nova de Gaia e demais concelhos limítrofes a sul do Douro, bem como todo o sul (em concreto os concelhos de Setúbal, Almada, Barreiro) e o Oeste-norte (Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Loures) da cidade de Lisboa e rio Tejo, e ainda a zona industrial de Lisboa no eixo Linda-a-velha-Algés, pois são estas as zonas onde o tecido empresarial nelas situado mais se ressentiu da crise e cuja deslocação tem custos significativos em virtude das distâncias que são necessárias percorrer entre um e outro cliente.*

*Ora, face à imperativa necessidade de redução de custos, nomeadamente com a equipa de vendas no terreno, cujo custo diário com deslocações é muito significativo em resultado das distâncias percorridas, como forma de garantir a manutenção da atividade dos demais, torna-se imperativo reduzir o número de técnicos de vendas no terreno, abandonando a atividade fora da cidade de Lisboa e Porto, zonas mais distantes onde os clientes estão mais dispersos, bem como mantendo técnicos de vendas em visitas na sua zona de residência evitando assim os elevados custos de deslocação entre a sua residência e a zona de atuação.*

*Face à supra referida diminuição da atividade, do volume de vendas e margem e à consequente necessidade de racionalização de custos a opção terá que passar pela redução do número de técnicos de vendas no terreno e pela sua reorganização por forma a que mantenham a sua área de atuação na sua zona de residência.”*

- 1.2.4.** Quanto aos objetivos da Reestruturação é dito que: *“A política de reestruturação e extinção do programa de visitas a clientes em determinadas zonas industriais com menor concentração de empresas tem como principal objetivo adaptar a ...*

*Portugal à nova realidade do mercado em que opera, de modo a permitir a manutenção de perspetivas de rentabilidade necessárias a um posicionamento concorrencial, visando garantir a sobrevivência de uma área de negócio e de formar a criar estabilidade financeira, solidez económica e níveis de rentabilidade, que lhe permitam estar no mercado até que seja possível o efetivo crescimento da economia.*

*A reestruturação, motivada pelo decréscimo da atividade global da ... Portugal, tem em vista a racionalização dos recursos da empresa, adaptando-se, assim, às alterações que se têm vindo a verificar no mercado, de modo a permitir a manutenção da ... Portugal no mercado em que esta desenvolve a sua atividade e redução das perdas.*

*Trata-se de reestruturar a ... Portugal, racionalizando, adaptando a mesma ao decréscimo de atividade e ao seu conseqüente sobredimensionamento, através da rentabilização de todos os seus recursos.”*

**1.2.5.** No que diz respeito à Reestruturação da Empresa diz-se, nomeadamente, o seguinte:

*“(...) Assim, e face ao sobredimensionamento constatado, no que respeita aos recursos humanos, a política de reestruturação da ... Portugal orientou-se no sentido de que uma melhor afetação dos recursos disponíveis possibilitará um aumento da respetiva produtividade e reduzir o impacto do decréscimo da atividade.*

*Uma vez que a racionalização de tarefas não é suficiente para, por si só, ultrapassar os problemas estruturais que afetam a ... Portugal, em consequência do decréscimo da atividade exercida, com impacto negativo no negócio e na rentabilidade das vendas, constatou-se a necessidade de eliminar as visitas a clientes em 5 zonas:*

- *Sul do Douro;*
- *Norte cidade do Porto;*
- *Margem sul do Tejo;*

- Zona Norte – Oeste de Lisboa – entre elas Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos, Cadaval, Azambuja, Frielas e Loures
- Linda-a-Velha, Caxias, Carnaxide, Algés e Alfragide

*É de reorganizar a cidade de Lisboa reduzindo o número de técnicos de vendas na cidade, focados em clientes com volume de compras, tudo com o objetivo de evitar que a situação se venha a agravar no futuro, com sérias consequências para a ... Portugal e para todos aqueles que nela trabalham.*

*Nesse contexto procedeu-se à reestruturação orgânica da empresa, mediante a extinção de 5 zonas de visitas a clientes, e a reestruturação da zona de Lisboa cidade (...).*

*Com efeito, uma vez analisados de forma exaustiva todos os processos desenvolvidos internamente e analisada a possibilidade de redistribuição das tarefas a desempenhar, conclui-se que existem, atualmente, na ... Portugal situações de sobredimensionamento de pessoal em face do volume de negócio.*

*Da decisão inevitável de eliminação do mapa de visitas de cinco zonas de influência, e reorganização da zona de Lisboa cidade, resulta um excedente de quatro postos de trabalho que urge extinguir reduzindo-se desta forma os custos de exploração da ... Portugal, adaptando-se à evolução que se tem verificado no mercado, de modo a obstar a um desequilíbrio da situação financeira e a mantê-la dentro do possível, face à atual conjuntura, comercialmente competitiva.*

*A ... Portugal estima fechar o ano financeiro com um resultado negativo de cerca de 548 mil euros, valor insustentável pelo terceiro ano consecutivo, já que em 2011 o resultado foi negativo em 869 mil euros e em 2012 em 483 mil euros, ou seja, segue a tendência negativa. Com a reestruturação ora planeada espera-se reduzir o resultado negativo para cerca de 200 mil euros em 2014, representando assim uma significativa melhoria da sua situação financeira, ainda que isso represente uma significativa diminuição da atividade, que no entanto se espera poder ser recuperada com o relançamento da economia quando tal suceder.”*

**1.2.6.** Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes:

*“Os trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Coletivo foram selecionados, atendendo aos seguintes critérios:*

- *Área geográfica de desempenho de funções;*
- *Custos de deslocação;*
- *Peso salarial;*
- *Antiguidade.”*

**1.2.7.** No que respeita aos trabalhadores a abranger pelo Despedimento Coletivo e respetivas categorias profissionais, são: ... – Técnico de Vendas; ... – Técnico de Vendas; ... – Técnica de Vendas e ... – Técnica de vendas.

**1.2.8.** O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, é o que se transcreve:

*“Pretende efetuar-se o procedimento de Despedimento Coletivo no período que não exceda 50 (cinquenta) dias.”*

**1.2.9.** A compensação genérica a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Coletivo é a seguinte:

*“Não será concedida aos trabalhadores a despedir abrangidos pelo Despedimento Coletivo qualquer compensação genérica, para além daquela que resulta do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho ou da estabelecida nos instrumentos de regulação coletiva de trabalho aplicáveis, sendo, quando aplicável, tido em conta o disposto no artigo 5.º da Lei 69/2013, de 30 de agosto.”*

**1.3.** A 21.11.2013 teve lugar uma reunião entre a ... Portugal, S.A., o Trabalhador ..., a advogada em representação da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo e o chefe de vendas e superior hierárquico de todos os trabalhadores abrangidos.



- 1.4. Da ata consta: a informação relativa aos motivos do despedimento coletivo, a proposta da data para cessação dos contratos de trabalho e a decisão de que a indemnização seria objeto de negociação individual com cada trabalhador.
- 1.5. A 29.11.2013 foram peticionados elementos relativos à empresa, ao quadro de pessoal, aos critérios de seleção dos trabalhadores e o contrato de trabalho da Trabalhadora especialmente protegida, cuja resposta foi dada a 03.12.2013.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
  - 2.1.1. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
  - 2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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 igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** 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 prévio à inclusão em despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental.
- 2.4.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:
- “1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.
- 2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:
- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de

cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

- 2.5.** 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).
- 2.5.1.** 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.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a

designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

- 2.8.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (4), as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal (10) discriminado por setores organizacionais da empresa.
- 2.9.** No que concerne aos critérios de seleção a empresa atende aos seguintes: Área geográfica de desempenho de funções; Custo de deslocação; Peso salarial e antiguidade.
- 2.10.** Não obstante não se verificar o critério da antiguidade, dado que existe no quadro não oficial da empresa uma trabalhadora contratada a termo em 18.10.2013, a verdade é que foi realizado um acordo entre a entidade empregadora e a Trabalhadora especialmente protegida.
- 2.11.** Consta do processo o acordo elaborado a 21.11.2013 entre a entidade empregadora, ... Portugal, S.A., e a trabalhadora Puérpera, ..., onde se diz:
- “(...) Considerando que:*
- A. A ... Portugal iniciou em 14 de novembro de 2013 um processo de despedimento coletivo que abrangeu a trabalhadora ...*
- B. A ... Portugal comunicou ser inevitável a decisão de despedimento não havendo qualquer possibilidade efetiva de redução do número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento.*
- C. A ... Portugal e ... chegaram à acordo quanto à data de cessação do contrato de trabalho que os liga, bem como o montante de indemnização a pagar.*
- Nestes termos é de boa-fé e de livre vontade celebrado o presente acordo o qual integrado pelos considerandos acima se rege pelo disposto nos pontos seguintes:*
- 1. O contrato de trabalho cessará no dia 31 de dezembro de 2013.*

2. *A indemnização ilíquida a pagar pela ... Portugal pela cessação do contrato em função da decisão de despedimento da Trabalhadora ... será de € 3.000,00, a que se acresce a quantia ilíquida de € 873,97, a título de indemnização pelo aviso prévio. Esta indemnização global é devida no dia 31 de dezembro de 2013.*
3. *Ao valor da indemnização global referida no ponto anterior acrescerá o valor integral dos subsídios devidos pela cessação e férias não gozadas no valor total ilíquido de € 2.044,57, os quais serão pagos a 31 de dezembro de 2013.*
4. *Sem prejuízo do valor referido em 4. acima, os valores da indemnização global e demais indemnização referida em 3. acima inclui todo e qualquer valor que não expressamente previsto em 3. que possa ser devido a ...*

*(...)*

*Feito em Lisboa, em duas vias de igual valor, aos 21 dias do mês de novembro de 2013.”*

- 2.11.** Neste sentido e por fim, não se vislumbram indícios de discriminação com base na maternidade, no que respeita à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera incluída no procedimento de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela ... PORTUGAL, S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constituiu uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP)**

## **Declaração de voto**

“Voto contra da CGTP relativamente ao processo n.º 1165-DP-C/2013:

Atendendo a que o despedimento possui como um dos seus requisitos a antiguidade, invocada pela empresa para nele incluir a trabalhadora especialmente protegida, consideramos que não se teve em atenção que existe na empresa uma trabalhadora que foi contratada a termo resolutivo certo, motivo pelo qual consideramos que não estão indubitavelmente afastados os indícios de discriminação, porquanto não se encontra, no nosso entender ilidida, a presunção contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.”