



PARECER N.º 387/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1115 – DL-C/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da empresa ..., Lda., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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 12.02., nos seguintes termos:

Assunto: Pedido de Parecer Prévio – Despedimento Coletivo

Importância: Alta

Ex.mos Senhores,

Venho, na qualidade de mandatária da ..., Lda. — código de certidão permanente (conforme procuração forense em anexo), remeter a V. EXAS. o pedido de parecer prévio que se junta com os respetivos documentos.

Seguem, assim, em anexo:

- Carta da ... para a CITE;
- Cópias das cinco cartas enviadas pela ... às trabalhadoras abrangidas pelo processo de despedimento coletivo datadas de 03 de setembro de 2014 e respetivos avisos de receção;
- Cópia da carta enviada pela ... à DGERT na mesma data;
- Cópia da carta de constituição de comissão representativa de trabalhadores datada de 17 de setembro de 2014;
- Cópia da carta enviada pela ... à comissão representativa de trabalhadores datada de 25 de setembro de 2014, bem como cópia dos emails de envio da mesma à comissão e à DGERT;
- Cópias das atas das quatro reuniões havidas entre as partes nos dias 01, 09, 24 e 27 de outubro de 2014;
- Anexo A do último Relatório Único;
- Procuração Forense; e Certidão Permanente da ...

*Estarei à disposição caso seja necessário qualquer outro documento ou diligência e aproveito para apresentar os meus melhores cumprimentos,
...*

- 1.2.** Na carta enviada aos trabalhadores a despedir, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

Ex. Senhora

D. ...

Rua ...

... Barreiro

Registada m A/A

Lisboa, 03 de setembro de 2014

Exma Senhora,

..., Lda., vem pela presente, nos termos e para efeitos dos artigos 359.º e 360.º do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo das trabalhadoras a seguir identificadas, em virtude da necessidade de redução de pessoal por motivos de mercado e estruturais:

- ..., com a categoria profissional de Diretora Associada (“Associate Diretor”);*
- ..., com a categoria profissional de Diretora de Contas (“Account Diretor”);*
- ..., com a categoria profissional de Diretora de Contas (“Account Diretor”);*
- ..., com a categoria profissional de Gestora de Contas (“Account Manager”);*
- ..., com a categoria profissional de Administrativa.*

Os motivos que levam a ..., Lda., a tomar esta decisão são os seguintes:

A Empresa dedica-se à prestação de serviços na área da comunicação e informação, incluindo assessoria técnica e gestão, bem como a realização de estudos, planificação, organização e desenvolvimento de empresas, promoção de imagem e relações públicas, representando em Portugal a marca ..., integrada no grupo internacional denominado ...

A crise económica que se tem vivido nos últimos anos a nível mundial, com especial incidência e gravidade em Portugal, provocou alterações nos mercados, designadamente a nível da procura de serviços no setor de atividade da ..., Lda., com a conseqüente perda progressiva de clientela e maior dificuldade na captação de novos clientes.

Esta situação, que tem vindo a agravar-se até à presente data, teve como consequência a progressiva diminuição de faturação de empresa, a qual, por isso, teve resultados negativos no exercício de 2012, prevendo-se que venha a ter resultados negativos no exercício de 2014 em curso; sendo de salientar que no exercício de 2013 a empresa apenas não apresentou resultados negativos porque durante tal exercício houve três trabalhadoras a gozar licenças de maternidade e baixas, o que diminuiu significativamente os custos com pessoal.

Em concreto e desde o exercício de 2011, a empresa perdeu 40 clientes / projetos, com especial relevo para clientes com contas anuais de valor mais avultado, como sejam: ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., entre outros.

Acresce que, só no ano corrente (2014) e reportando-nos a julho de 2014, a empresa perdeu 13 (treze) clientes, nomeadamente, ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., correspondentes a um valor global estimado de faturação anual de €265.850,00 (duzentos e sessenta e cinco mil oitocentos e cinquenta euros).

Além desta situação, houve alguns clientes que solicitaram à Empresa a renegociação do valor das suas avenças, tendo sido reduzidos os respetivos valores mensais.

Por fim, acresce ainda que existem alguns clientes em risco para o ano de 2015, prevendo-se, com base no feedback de tais clientes, a rescisão de alguns contratos, sendo certo que a captação de novos clientes tem-se revelado, na conjuntura atual, cada vez mais difícil. Assim, a previsão a curto e médio prazo é de continuação da diminuição de clientes e de faturação.

Por força das circunstâncias descritas, neste momento, a previsão de faturação para 2015 é ainda mais baixa que a de 2014, acentuando-se a queda que tem vindo a verificar-se, assistindo-se a uma redução da atividade da empresa, mercê dessa diminuição de procura dos serviços prestados.

Como consequência desta factualidade, a ..., Lda., tem custos mensais superiores à faturação, diferença que tem vindo a acentuar-se, sendo urgente uma redução de custos da Empresa sob pena de ficar comprometida a sua sustentabilidade.

Constata-se ainda como consequência da diminuição progressiva do número de clientes e do volume de trabalho existir mão de obra excedentária e uma estrutura demasiado hierarquizada, realidades que se revelam atualmente inadequadas e dispendiosas face aos clientes existentes e aos serviços a prestar-lhes. Com efeito, a Empresa tem, presentemente, trabalhadores em número superior ao necessário para o desenvolvimento da sua atividade, o que implica custos mensais que não trazem retorno e que são inoportáveis face à situação financeira da empresa.

Verifica-se, assim, um desequilíbrio económico-financeiro que dita a necessidade imperiosa de adaptação da estrutura da Empresa ao seu atual circunstancialismo, designadamente à diminuição significativa de clientes, sendo imprescindível efetuar uma redução de pessoal, de modo a repor a saúde económico-financeira da

empresa, viabilizando a sua manutenção e salvaguardando os restantes postos de trabalho. Verifica-se, pois, a Impossibilidade prática da manutenção de todos os atuais postos de trabalho.

Na ausência desta reestruturação, os resultados negativos acumular-se-ão, pondo definitivamente em causa a sustentabilidade da empresa e tendo como inevitável desfecho a sua inviabilidade económica.

A Empresa vê-se, assim, forçada a reorganizar toda a sua estrutura interna, de modo a potenciar a sua força laboral, redistribuindo funções e passando o volume de trabalho, atualmente reduzido, a ser eficazmente suportado e desempenhado por menor número de trabalhadores, numa estrutura mais simples e menos hierarquizada, tomando-se redundantes alguns postos de trabalho.

Como medida de redução de custos a Empresa irá mudar de instalações para um local com menores dimensões e uma renda mais baixa, o qual permitirá albergar a nova estrutura da Empresa, considerando a redução do quadro de pessoal.

No âmbito da reestruturação em curso e a nível laboral, foi decidido alterar a hierarquia atual da Empresa, simplificando-a, por ter-se verificado que presentemente não se justifica a existência de quatro graus de hierarquia na gestão e divisão dos clientes — Account Managers, Account Directors, Associate Diretor e Managing Diretor. Revela-se também desnecessária a manutenção de dois funcionários administrativos.

Em anexo à presente carta e nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, segue quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (Anexo 1).

Os critérios para a seleção dos trabalhadores abrangidos foram os seguintes:

Na nova estrutura organizativa da Empresa deixarão de existir Diretores de Contas (“Account Directors”), reportando os Gestores de Contas (“Account Managers”) diretamente à Direção, sendo certo que, mesmo com tal redução, verifica-se um excedente de pessoal adjudicado à gestão dos clientes existentes, pelo que se reduzirá o número de Account Managers de cinco para quatro, os quais se reputam

suficientes para na nova estrutura, assegurarem as tarefas inerentes a tal categoria profissional.

Por outro lado e atento o atual volume de trabalho não se justifica igualmente manter a hierarquização na própria Direção, deixando de se justificar a manutenção do posto de trabalho de Diretora Associada (“Associate Diretor”).

Finalmente e ante o volume de trabalho existente, revela-se ainda desnecessária a manutenção de duas funcionárias administrativas, pelo que se reduzirá uma trabalhadora, podendo as tarefas da mesma ser redistribuídas para a outra funcionária da mesma categoria profissional bem como para outras funcionárias de diferente categoria profissional.

Em face desta reorganização da força produtiva, são abrangidos no despedimento coletivo:

- A Associate Diretor, ..., posição que deixa de existir na nova estrutura, passando as respetivas funções a ser exercidas pela Diretora Geral, sem qualquer acréscimo de remuneração, a qual tem as necessárias qualificações e experiência, sendo que esta redução, atento o valor da retribuição mensal da trabalhadora abrangida, representa uma diminuição significativa nos custos anuais com pessoal para a Empresa;*
- As duas atuais Account Directors, ... e ..., deixando igualmente de existir tal posto de trabalho na nova organização, o que representa uma redução significativa nos custos anuais com pessoal, atentos os valores das remunerações mensais das indicadas trabalhadoras;*
- A Account Manager ... foi escolhida dentre as cinco atuais Account Managers, uma vez que a mesma, apesar de ter a segunda menor antiguidade do grupo, é a que auferir uma remuneração mensal mais elevada, sendo significativa a diferença relativamente à segunda remuneração mais elevada. Acresce que a trabalhadora abrangida tem atualmente dois clientes diretamente a seu cargo, dando apoio a outros dois. Verifica-se, assim, que sendo a funcionária mais dispendiosa da sua categoria profissional e por força da progressiva perda de clientela que tem vindo a acontecer, facilmente os seus atuais clientes podem ser redistribuídos pelas*

restantes trabalhadoras com a mesma categoria profissional. Esta redução representará, assim, para a Empresa uma diminuição anual significativa com custos de pessoal.

- A trabalhadora Administrativa ..., cuja escolha relativamente à outra trabalhadora administrativa se baseou nos seguintes fatores: maior antiguidade da funcionária ..., reduzida diferença remuneratória entre ambas e funções efetivamente exercidas. Quanto a este último fator, releva o facto de a trabalhadora que permanece na Empresa estar encarregue da faturação e cobranças, contactando, para o efeito, diretamente com os clientes, que conhece e a conhecem bem, funções que se entende deverem manter-se na mesma pessoa, de modo a manter os bons resultados que a nível de cobrança têm sido atingidos, sem disrupções que poderiam revelar-se negativas. Por outro lado, as tarefas exercidas atualmente pela trabalhadora a despedir poderão ser asseguradas quer pela remanescente trabalhadora administrativa (gestão de fornecedores e pagamentos, ligação à empresa que efetua o processamento salarial, etc.), quer por outras trabalhadoras, designadamente a Diretora de Comunicação (gestão da Imagem da Empresa na internet — página Facebook e Blogue), e ainda pelo Departamento Administrativo da Empresa Espanhola do grupo, a quem a Empresa reporta e paga um ie anual para efeitos administrativos, entre outros.

Conforme resulta do exposto, são cinco as trabalhadores a despedir, tendo as mesmas as seguintes categorias profissionais: uma Diretora Associada (“Associate Director”), uma Administrativa, duas Diretoras de Contas (“Account Director”) e uma Gestora de Contas (“Account Manager”).

O despedimento será realizado em cumprimento das disposições e prazos legais aplicáveis, prevendo-se que esteja concluído até cerca de 30 de novembro de 2014. No que respeita ao método de cálculo da compensação a conceder genericamente às trabalhadoras abrangidas, a Indemnização a atribuir em função do despedimento coletivo é a que decorre da aplicação das disposições legais, em concreto do artigo 366.º do Código do Trabalho conjugado com o artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, e venha a ser acordada com as trabalhadoras.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 361.º do Código do Trabalho, designadamente para negociação e eventual obtenção de acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, sugere-se desde já a realização de uma reunião no próximo dia 12 de setembro de 2014, pelas 10h, na Avenida ..., em Lisboa.

Com os melhores cumprimentos,

A gerência,

- 1.3. A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo.
- 1.4. A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo.
- 1.5. O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:
 - a) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa
 - b) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
 - c) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuará despedimento;
 - d) 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.
- d) Atas das reuniões de negociação.

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”.
- 2.2.** 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.** 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”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

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

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

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

- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.
- 4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.
- 5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.
- 2.5.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360.º do CT, nomeadamente:
- 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

2.7. Da análise do processo, não resulta, portanto, que existam indícios de discriminação na inclusão dos referidos trabalhadores.

2.8. Consta da ata de reunião de informações e negociação que a Comissão Representativa de Trabalhadores, da qual a trabalhadora protegida faz parte, que concordam com a proposta apresentada e aceita as condições financeiras associadas à cessação dos respetivos contratos de trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora da trabalhadora, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2014**