



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 520/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras, puérpera ... e lactante ..., nos termos do disposto 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
Processo n.º 1682 – DPL-C/2015

I – OBJETO

1.1. Em 5 de novembro de 2015, a CITE recebeu da ..., representada pela Sociedade de Advogados, ..., cópia do Processo de Despedimento Coletivo, de 16 trabalhadoras/es, que abrange as trabalhadoras puérpera ..., designer do departamento de comunicação, e lactante ..., delegada técnico comercial do departamento de vendas, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“(...) ASSUNTO: Processo de Despedimento Coletivo que abrange trabalhadora puérpera e Trabalhadora Lactante

Pedido de Parecer Prévio

Ex.mos Senhores,

Vimos por este meio, em representação da nossa cliente ... (...) S.A., sociedade constituída de acordo com a lei portuguesa, (...) freguesia de ..., (...) pelo presente, ao abrigo do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e posteriormente alterado pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, requerer a Vexas se dignem emitir parecer prévio à cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras puérpera e lactante abaixo identificadas, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela ... que abrange, para além

destas, mais 14 (catorze) trabalhadores já que, no decurso da fase negociada, um dos demais trabalhadores inicialmente abrangidos pelo despedimento coletivo aceitou um novo posto de trabalho que se encontrava vago e era compatível com as suas qualificações profissionais, cf. ata da reunião negociada).

As trabalhadoras ora abrangidas e abaixo identificadas cessarão os respetivos contratos de trabalho no final do aviso prévio, sendo assim acautelados todos os seus direitos constantes do artigo 363.º do Código do Trabalho.

Para completa instrução do presente requerimento, juntam-se os seguintes documentos:

(i) Cópia do contrato de trabalho celebrado com as trabalhadoras;

(ii) cópia da comunicação inicial enviada pela ... às trabalhadoras, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho, acompanhado dos seguintes documentos em cumprimento das alíneas a) a f) do número 2 do referido artigo: (a) quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais e (b) motivos invocados para o despedimento onde se encontram, critério para a seleção dos trabalhadores, número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais; período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e forma de cálculo da compensação.

(iii) Cópia da carta enviada à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, dando conta da intenção de proceder ao despedimento coletivo e comprovativo de registo.

(iv) Cópia da ata da reunião de informação e negociação realizada no dia 27 de outubro de 2015 entre a ... e os trabalhadores abrangidos, não obstante não ter sido constituída comissão representativa dos trabalhadores.

(v) Anexo A do Relatório Único — Quadro de pessoal.

(vi) Cópia do e-mail enviado pela trabalhadora Lactante ... à ..., no dia 29 de outubro de 2015.

As trabalhadoras puérpera e lactante abrangidas pelo processo de despedimento coletivo são, respetivamente, as seguintes:

- ..., designer, com a categoria profissional de Técnico Administrativo e a categoria interna de ... (i.e. ...);*

• ..., Delegada Técnico Comercial ... no Departamento de ..., ... e ..., com a categoria profissional de Técnico de ... e a categoria interna de ... (i.e. ...).

Sem prejuízo de na comunicação inicial enviada pela ... às trabalhadoras (que se dá por integralmente reproduzida para os devidos efeitos legais) constarem os motivos que determinam a intenção de fazer cessar os respetivos contratos de trabalho, sumariam-se infra as respetivas situações:

...

Esta trabalhadora desempenha funções de Designer e está integrada no departamento de ... da ... Acontece que, no novo modelo organizacional, a área de design é encerrada passando a ... a contratar (em regime de outsourcing) todas as atividades relacionadas com esta área (a qual, bem como a direção do departamento, passa a ser assegurada a partir de ...). A área de design contava com dois trabalhadores (a trabalhadora ... e o trabalhador ...) determinando o encerramento da área de design a extinção de ambos os postos de trabalho.

É de realçar que atentas as qualificações e experiência profissional da trabalhadora (desempenho de funções com especial foco no desenvolvimento gráfico e criativo de campanhas promocionais, matérias de comunicação, projetos de decoração de lojas e clínicas veterinárias, propostas de decoração de montras, entre outros projetos criativos) não existe na ... posto de trabalho vago compatível com a categoria profissional da trabalhadora.

Aliás e como resulta da comunicação inicial enviada pela ... às trabalhadoras os postos de trabalho vagos eram:

a) ... (com funções exclusivamente centradas na área de vendas, e marcadamente operacionais, i.e. o Gestor deve desenvolver estratégias no terreno, coordenando a equipa comercial, e reportar constantemente a evolução/reação do mercado ao ...) que irá ser ocupado pela trabalhadora ... Este posto de trabalho tem um conteúdo funcional totalmente distinto do até aqui ocupado pela trabalhadora ... e categoria profissional não compatível (o ... é um posto de trabalho categoria profissional de Diretor de Serviços e interna ... (i.e. ...), o nível mais alto dentro desta ..., enquanto que a trabalhadora tem categoria profissional

de Técnico Administrativo e a categoria interna de ... (i.e. ...), ou seja nível hierárquico e remuneratório inferior ao novo posto de trabalho que tem maior responsabilidade, nível hierárquico e remuneratório superior.

b) ... (funções na área de ...), a que corresponde a categoria profissional de ... e a categoria interna ... (i.e. ...) traduzido na implementação das estratégias comunicadas pelo Marketing ... sendo as funções típicas deste posto de trabalho eminentemente operacionais de apoio aos três pilares da empresa (... , anteriormente ..., ... e ...). Como resulta evidente, este posto de trabalho tem um conteúdo funcional totalmente distinto do até aqui ocupado pela trabalhadora ... e categoria profissional não compatível.

c) Dois postos de trabalho de ... (...), na região centro e norte (funções na área de vendas). Estes postos de trabalho requerem qualificações profissionais de licenciatura em ... e têm uma categoria profissional de Técnico de Vendas, com a categoria interna ... (i.e. ...). Resulta claro que estes postos de trabalho têm um conteúdo funcional totalmente distinto do até aqui ocupado pela trabalhadora ... e categoria profissional não compatível.

...

Esta trabalhadora, licenciada em ..., desempenha funções de ... (...), na região do ... e ..., integrada na área de vendas, com a categoria profissional de Técnico de ... e a categoria interna de ... (i.e. ...).

Conforme detalhadamente exposto na comunicação inicial enviada pela ... às trabalhadoras, da análise efetuada à estrutura de vendas identificou-se a desnecessidade de manter um recurso humano para promoção dos produtos da ..., nos ... e ..., na região do ... e ... atenta a reduzida dimensão deste mercado quando comparado com os demais.

Acresce que funções tradicionalmente desempenhadas pelos ... (suporte às vendas) são cada vez mais asseguradas por novas abordagens e ferramentas implementadas pela ... (... , ...), sendo a colocação de ordens de encomenda feita também diretamente pelos clientes, através da plataforma ...

Portanto, a diminuta expressão da região do ..., a somar à implementação de novas ferramentas de negócio tornam inevitável a extinção do posto de trabalho da

trabalhadora ... não sendo possível a subsistência da relação de trabalho porquanto não existe na região onde a Trabalhadora tem o seu centro de interesses familiares - ... - nenhum posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico, compatível com a categoria profissional, capacidades e experiência profissional da Trabalhadora. Aliás, o posto de trabalho da Trabalhadora é único na região.

Como resulta da comunicação inicial enviada pela ... às trabalhadoras os postos de trabalho vagos eram:

a) ... (cf. alínea a) supra), que irá ser ocupado pela trabalhadora ... Este posto de trabalho tem um conteúdo funcional totalmente distinto do até aqui ocupado pela trabalhadora ... e categoria profissional não compatível (o ... é um posto de trabalho categoria profissional de Diretor de Serviços e interna ... (i.e. ...), o nível mais alto dentro desta banda, enquanto que a trabalhadora tem categoria profissional de Técnico de ... e a categoria interna de ... (i.e. ...), ou seja nível hierárquico e remuneratório inferior ao novo posto de trabalho que tem maior responsabilidade, nível hierárquico e remuneratório superior.

b) ... (cf. alínea b) supra), a que corresponde a categoria profissional de Promotor de Vendas e a categoria interna ... (i.e. ...). Como resulta evidente, este posto de trabalho tem um conteúdo funcional totalmente distinto do até aqui ocupado pela trabalhadora ... e categoria profissional não compatível.

c) Dois postos de trabalho de ... (...), na região centro e norte (funções na área de vendas). Estes postos de trabalho que têm o mesmo conteúdo funcional do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ... foram propostos à trabalhadora que, por razões de ordem pessoal, relacionadas com o facto de o seu centro de interesses familiares estar no ..., os recusou. (...)"

De referir a nota de rodapé, a propósito das categorias internas da entidade empregadora:

"(...)1 "(em nota de rodapé)": as categorias internas da ... estão organizadas por áreas de atuação num mapa de 5 bandas, que se dividem em vários níveis: na base da pirâmide temos B, i.e. ... (funções operacionais) que se divide em 5 níveis (nível 1 a nível 5, em que 1 corresponde a um posto de trabalho com menor

responsabilidade, nível hierárquico e remuneratório inferior e 5 ao posto de trabalho que nesta banda tem maior responsabilidade, nível hierárquico e remuneratório superior). Nesta banda encontram-se as funções necessárias para o funcionamento do negócio no dia a dia. As funções seniores nesta banda (...) gerem equipas de associados também dentro da banda ... A próxima banda é a T, i.e. ... que se divide em 6 níveis dentro da lógica acima descrita. Nesta banda encontram-se funções que requerem conhecimentos técnicos e funcionais específicos; Segue-se a ..., i.e. ... que se divide em 4 níveis (na lógica das demais bandas). Nesta banda encontram-se as posições que impactam a organização através da gestão das suas equipas e também de outros associados (geralmente outros managers de pessoas); A seguir temos a ... que se divide em 3 níveis (... segundo a lógica já exposta), onde se concentram as funções que projetam e gerem as unidades de negócio; por fim, no topo da pirâmide temos a ..., i.e. ... que se divide em 3 níveis (... uma vez mais segundo a lógica adotada nas restantes bandas em termos de hierárquica, responsabilidade e remuneração) focada na direção estratégica global da companhia. (...)”.

- 1.2.** Como motivo do despedimento constante nas cartas notificadas às trabalhadoras ora especialmente protegidas apresenta a entidade empregadora, mediante carta registada com aviso de receção, diz o seguinte:

“(...) ANEXO 1

A ... é uma sociedade constituída de acordo com a lei portuguesa, com sede no ... (...) freguesia de ..., concelho de ..., (...) com o capital social de € 500.400,00 que conta com um universo de 45 trabalhadores (doravante designada por ... ou Entidade Empregadora).

A ... tem por atividade a ...

A partir de dezembro de 2003, na sequência da aquisição da Entidade Empregadora pela ..., aquela passou a estar integrada no grupo Internacional ..., com sede mundial em ...

Com a integração no grupo multinacional ... a Entidade Empregadora teve de adequar a sua estrutura organizativa e os modelos de negócio até ai seguidas aos

modelos do grupo que tem dado provas, a nível Internacional, de ser extremamente eficiente na racionalização dos recursos humanos da empresa.

Atualmente, os concorrentes da ... são outras empresas dedicadas à comercialização de alimentos para animais de companhia, na maioria multinacionais, que desenvolvem a sua atividade a nível mundial.

Portanto, a somar à inovação e qualidade dos produtos comercializados, uma organização eficiente e racional dos recursos é a chave para garantir uma organização sustentável.

Nesse sentido, e tendo em atenção as alterações a que o mercado em que desenvolve a sua atividade tem sofrido crescimento do e-commerce, concentração do mercado, necessidade de investir em novas especialidades, a redução da ..., a maior expressão de concorrentes locais) o grupo ... tem vindo a estudar modelos de organização alternativos aos atuais que lhe permitam otimizar a estrutura e focalizar os seus recursos locais na área comercial (vendas).

O estudo de modelos de organização alternativos envolveu diferentes regiões da Europa, a saber Países Nórdicos: Dinamarca, Suécia, Noruega e Finlândia; Alemanha e Áustria e Península Ibérica: Portugal e Espanha.

À data o grupo ... desenvolve a sua atividade em cada um dos referidos países, Portugal inclusive, através de uma sociedade de direito nacional que compreende tanto o centro de decisão local (“...” composto por um Diretor Geral, e Diretores Financeiro, Recursos Humanos, Sales & Marketing e Comunicação) como áreas de suporte à atividade comercial desenvolvida (...).

O novo modelo organizativo a implementar em diferentes regiões da Europa passa pela criação de clusters: concentração de determinadas áreas / departamentos numa sociedade do grupo ... ativa nessa região, passando as demais sociedades do grupo que operam na região a concentrar os seus esforços na área comercial.

No caso da Península Ibérica, em Portugal a reestruturação da organização produtiva passa pelo encerramento ou redução drástica de alguns departamentos da ..., quer porque os serviços até aqui por estes assegurados passam a ter um âmbito Ibérico (ficando localizados em ...) quer porque passam a ser externalizados a terceiros, em regime de prestação de serviços.

Concomitantemente, procede-se a uma reorganização da área comercial com a eliminação da zona de vendas do ...

Aliás, no caso da sociedade portuguesa temos a somar que a sua direção passou a ser assegurada por um único Diretor Ibérico, a partir de ..., desde 1 de outubro de 2014 data em que a anterior Diretora Geral de Portugal, a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Diretora Geral e a categoria interna ... (...) foi destacada como ... para a ...

Assim, por motivos de reestruturação da organização é inevitável um Despedimento Coletivo. Antes de lançar mão do presente Despedimento Coletivo a Entidade empregadora identificou as áreas que seriam afetadas pela reestruturação da organização produtiva e com vista a minimizar o impacto da reestruturação na vida dos trabalhadores, procurou identificar postos de trabalho vagos (na própria empresa ou em empresas do grupo ...) compatíveis com as funções que seriam previsivelmente extintas. Ao mesmo tempo, todos os colaboradores foram tendo visibilidade de todas as novas funções que estavam em aberto no ..., com a publicação de ... e foram tendo a oportunidade de se candidatar àquelas que estavam de acordo com o seu perfil funcional e qualificações.

Nesta conformidade, a extinção dos 18 (dezoito) postos de trabalho traduz-se num menor número de trabalhadores afetados pelo presente Despedimento Coletivo Implicando a cessação de 17 (dezassete) contratos de trabalho.

São os seguintes os postos de trabalho e/ou departamentos da empresa afetados pelo Despedimento Coletivo:

Departamento Recursos Humanos,

Departamento Financeiro, Logístico e de Informática,

Departamento de Comunicação,

Departamento de Vendas e Marketing (...)

Recursos Humanos

Nesta data o departamento de Recursos Humanos é composto por uma única trabalhadora, ..., Diretora de Recursos Humanos, com a categoria profissional de Diretor de Serviços e a categoria Interna ... (...).



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Uma vez que a Direção de Recursos Humanos, com a implementação do novo modelo, ganha uma dimensão ibérica sendo assegurada por um único Diretor (sediado em ...) procede-se à extinção deste posto de trabalho na estrutura da Entidade Empregadora. De forma a assegurar uma transição sem sobressaltos para este novo modelo organizativo, o posto de trabalho de Diretora de Recursos Humanos da ... será extinto em 31 de março de 2016.

Atento o exposto, e porque não existe na empresa posto de trabalho vago de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações da trabalhadora ... é Inevitável a cessação do respetivo contrato de trabalho pelo que a trabalhadora é integrada no Despedimento Coletivo.

Departamento Financeiro. Logística e de Informática:

Na presente data, este Departamento abrange três áreas distintas:

a) Área Financeira

b) Tecnologias de Informação

c) Logística

a) Em relação à área financeira (...)

b) Em relação à área de tecnologias de Informação (...)

c) Em relação à área logística, existem dez postos de trabalho:

(..)

Departamento de Comunicação

Nesta data o departamento de comunicação é composto por seis postos de trabalho.

Uma Diretora de Comunicação, posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ... com a categoria profissional de Diretor de Serviço e a categoria Interna de ... (i.e. ...) que desempenha funções de Direção do Departamento de Comunicação, com um grande impacto na Implementação de estratégia de comunicação da empresa e no desenvolvimento individual dos elementos da sua equipa e processo de gestão de desempenho. É responsável pela supervisão do departamento e a ela reportam as diferentes áreas/divisões que o integram:

- Uma responsável pelo serviço ao consumidor (“...”) posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnico Administrativo e a

categoria interna de ... (i.e. ...) e que desempenha funções atendimento ... e ... através da linha telefónica e e-mail.

- Duas trabalhadoras responsáveis por Formação e Comunicação Científica (...), as trabalhadoras ... e ... ambas com a categoria profissional de ... e a categoria interna de ... (i.e. ...) que dão formação dos produtos ... aos clientes e aos colaboradores da ..., elaboram textos sobre ... que são publicados em revistas da especialidade e, sempre que solicitado, conduzem algumas palestras sobre ... em Universidades.

- Dois Designers, os trabalhadores ... e ..., com a categoria profissional de Técnico Administrativo e a categoria interna de ... (i.e. ...) e desempenhando funções com especial foco no desenvolvimento gráfico e criativo de campanhas promocionais, matérias de comunicação, projetos de decoração de lojas e clínicas ..., propostas de decoração de montras, entre outros projetos criativos.

No novo modelo organizacional, em que o âmbito das funções de chefia são ..., a direção deste departamento passa a ser assegurada a partir de ..., razão pela qual se extingue o posto de trabalho de diretora de Comunicação com a conseqüente cessação do contrato de trabalho da trabalhadora ... por não existir na empresa posto de trabalho vago de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações da trabalhadora.

No que respeita à área de design a mesma é encerrada, passando a contratar em outsourcing todas as atividades relacionadas com esta área, assegurada a partir de ... com a extinção dos dois postos de trabalho de designers. A extinção dos postos de trabalho traduz-se na cessação de dois contratos de trabalho (os contratos dos trabalhadores ... e ...).

Mantém-se o posto de trabalho da responsável pelo serviço ao consumidor (“...”) posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., que passa a reportar diretamente ao ..., sediado em ...

Na área de formação e comunicação científica (...)

Departamento de Vendas e Marketing

Este departamento é composto por diferentes Pilares:

a) ... (...);

b) ... (...)

c) ... (...)

a) No ... a ... tem presentemente a seguinte estrutura:

Uma Diretora de Vendas (...), posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Diretor de Serviços e a categoria interna de ... (i.e. ...), a quem reportam 5 (cinco) Delegados técnico-Comerciais (...) ... e 1 (uma) ... (...):

- ..., trabalhadora com a categoria profissional de Técnico de Vendas e a categoria interna de ... (i.e. ...), responsável pelas seguintes regiões: Leiria, Sintra, Cascais, Oeiras, Lisboa (parte) e Madeira. Este território tem um total de 144 (cento e quarenta e quatro) clientes, sendo o peso dos clientes integrados neste território de 10% do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor de € 1.166.321 (um milhão setecentos e sessenta e seis mil, trezentos e vinte e um euros) representativas de 25% do volume de vendas total no ...

..., trabalhadora com a categoria profissional de Técnico de Vendas e a categoria interna de ... (i.e. ...) responsável pelas seguintes regiões: Porto, Viana do Castelo, Vila Real, Braga e Bragança. Este território tem um total de 175 (cento e setenta e cinco) clientes, sendo o peso dos clientes integrados neste território de 7% do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor de € 1.340.950 (um milhão trezentos e quarenta mil, novecentos e cinquenta euros) representativas de 19% do volume de vendas total no ...

- ..., trabalhador com a categoria profissional de Técnico de Vendas e a categoria interna de ... (...), responsável pelas seguintes regiões: Coimbra, Leiria (norte), Viseu, Guarda, Aveiro e Castelo Branco. Este território tem um total de 101 (cento e um) clientes, sendo o peso dos clientes integrados neste território de 5% do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor de € 825.655 (oitocentos e vinte e cinco mil, seiscentos e cinquenta e cinco euros) representativas de 12% do volume de vendas total no ...

- ..., trabalhadora com a categoria profissional de Técnico de Vendas e a categoria Interna de ... (i.e. ...), responsável pelas seguintes regiões: grande Lisboa e Santarém. Este território tem um total de 127 (cento e vinte sete) clientes, sendo o peso dos clientes Integrados neste território de 8% do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor de € 1.390.435 (um milhão trezentos e noventa mil quatrocentos e trinta e cinco euros) representativas de 20% do volume de vendas total no ...

..., trabalhadora com a categoria profissional de Técnico de Vendas e a categoria interna de ... (i.e. ...), responsável pelas seguintes regiões: Setúbal, Évora, Portalegre e Açores. Este território tem um total de 116 (cento e dezasseis) clientes, sendo o peso dos clientes integrados neste território de 6 % do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor de € 1. 159.373 (um milhão cento e cinquenta e nove mil, trezentos e setenta e três euros) representativas de 17% do volume de vendas total no ...

..., trabalhadora com a categoria profissional de Técnico ... e a categoria Interna de ... (i.e. ...) para os ... e ..., responsável pelas seguintes regiões: Beja e Algarve. Este território tem um total de 56 (cinquenta e seis) clientes, sendo o peso dos clientes integrados neste território de 3% do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios em 2014 neste território foram geradas vendas no valor de € 469.117 (quatrocentos e sessenta e nove mil, cento e dezassete euros) representativas de 7% do volume de vendas total no ...

b) No ... a ... tem presentemente a seguinte estrutura:

Um Diretor de Vendas e Marketing (...), posto de trabalho ocupado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Diretor de Serviços e a categoria interna de ... (i.e. ...) a quem reportam neste ... (uma) ... (cinco) Delegados ... (...) ... e 1 (uma) ... (...):

..., posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ... com a categoria profissional de Promotor de Vendas e a categoria ... (i.e. ...), sendo responsável pela ativação de marca no mercado das ... designadamente no ponto de venda e em ações desenvolvidas pela marca e com seus parceiros, de forma a potenciar a

disponibilidade física e a escala dos produtos da marca; tem contributo ativo no desenvolvimento de estratégia e plano de marketing, garantindo suporte necessário à equipa comercial na prossecução dos objetivos comerciais, em volume, valor e rentabilidade e responsável local pela gestão de budget ... (...) do canal ...(...).

Delegados Técnico Comerciais:

-..., trabalhadora com a categoria profissional de Técnico de Vendas do ... e a categoria interna de ... (i.e. ...) responsável pelas seguintes regiões; Leiria e Lisboa (norte). Este território tem um total de 118 (cento e dezoito) clientes, sendo o peso dos clientes integrados neste território de 8% do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor de € 1.429.290 (um milhão quatrocentos e vinte e nove mil, duzentos e noventa euros) representativas de 15% do volume de vendas total no ...

- ..., trabalhadora com a categoria profissional de Técnico de Vendas do ... e a categoria ... (i.e. ...), responsável pelas seguintes regiões: Lisboa (sul) Setúbal e parte da região de Évora. Este território tem um total de 131 (cento e trinta e um) clientes, sendo o peso dos clientes integrados neste território de 11% do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor de € 1.954.622 (um milhão novecentos e cinquenta e quatro mil seiscentos, seiscentos e vinte e dois euros) representativas de 20% do volume de vendas total no ...

- ..., trabalhador com a categoria profissional de Técnico de Vendas do ... e a categoria ... (...), responsável pelas seguintes regiões: Porto (parte), Aveiro, Viseu, Guarda, Coimbra, Castelo Branco e Madeira. Este território tem um total de 109 (cento e nove) clientes, sendo o peso dos clientes integrados neste território de 11% do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor € 2.036.761 (dois milhões e trinta e seis mil, setecentos e sessenta e um euros) representativas de 21% do volume de vendas total no ...

- ..., trabalhador com a categoria profissional de Técnico de Vendas do ... e a categoria ... (...), responsável pelas seguintes regiões: Viana do Castelo, Braga, Porto (parte), Vila Real e Bragança. Este território tem um total de 126 (cento e

vinte seis) clientes, sendo o peso dos clientes Integrados neste território de 9% do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor €1.605.861 (um milhão seiscentos e cinco mil, oitocentos e sessenta e um euros) representativas de 17% do volume de vendas total no ...

- ..., trabalhadora com a categoria profissional de Técnico de Vendas do ... e a categoria ... (i.e. ...) responsável pelas seguintes regiões: Lisboa. Este território tem um total de 79 (setenta e nove) clientes, sendo o peso dos clientes integrados neste território de 11% do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor de € 2.042.040 (dois milhões e quarenta e dois mil, quarenta euros) representativas de 21% do volume de vendas total no ...

..., trabalhadora com a categoria profissional de Técnico de Vendas dos ... e ... e a categoria ... (i.e. ...) responsável pelas seguintes regiões: Bela e Algarve. Este território tem um total de 40 (quarenta) clientes, sendo o peso dos clientes integrados neste território de 3% do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor de € 602.125 (seiscentos e dois mil, cento e vinte cinco euros) representativas de 6% do volume de vendas total no ...

c) O ... tem a seguinte estrutura:

- ..., trabalhador com a categoria profissional de Técnico de Vendas do ... e a categoria ... (...) responsável pelas seguintes regiões: Viana do Castelo, Braga, Vila Real, Porto, Bragança, Aveiro, Viseu, Guarda, Coimbra, Leiria (parte) e Castelo Branco. Este território tem um total de 237 (duzentos e trinta e sete) clientes, sendo o peso dos clientes integrados neste território de 4% do total dos clientes da ..., Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor de € 641.401 (seiscentos e quarenta e um mil, quatrocentos e sete euros) representativas de 47% do volume de vendas total no ...

- ..., trabalhador com a categoria profissional de Técnico de Vendas do ... e a categoria ... (i.e. ...) responsável pelas seguintes regiões: leiria (parte) Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Algarve. Este território tem um total de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

325 (trezentos e vinte cinco) clientes, sendo o peso dos clientes Integrados neste território de 4% do total dos clientes da ... Em termos de volume de negócios, em 2014 neste território foram geradas vendas no valor de € 722.649 (setecentos e vinte e dois mil, seiscentos e quarenta e nove euros) representativas de 53% do volume de vendas total no ...

Se compararmos os resultados dos diferentes ... por região verificamos o seguinte:

....:

Zona Norte: 2 (dois) trabalhadores asseguram a cobertura de um território responsável por 31% do volume de vendas total no ...

Zona Centro: 3 (três) trabalhadores asseguram a cobertura de um território responsável por 62% do volume de vendas total no ...

Zona Sul: 1 (um) trabalhador assegura a cobertura de um território responsável por 7% do volume de vendas total no ...

....:

Zona Norte: 2 (dois) trabalhadores asseguram a cobertura de um território responsável por 38% do volume de vendas total no ...

Zona Centro: 3 (três) trabalhadores asseguram a cobertura de um território responsável por 53% do volume de vendas total no ...

Zona Sul: 1 (um) trabalhador assegura a cobertura de um território responsável por 6% do volume de vendas total no ...

....:

Zona Norte: 1 trabalhador assegura a cobertura de um território responsável por 47% do volume de vendas total no ...

Zona Centro e sul: 1 (um) trabalhador assegura a cobertura de um território responsável por 53% do volume de vendas total no ...

(...)

Acresce que funções tradicionalmente desempenhadas pelos ... (suporte às vendas) são cada vez mais asseguradas por novas abordagens e ferramentas

implementadas pela ... (...), sendo a colocação de ordens de encomenda feita também diretamente pelos clientes, através da plataforma ...

Portanto, a diminuta expressão da região do Algarve, a somar à implementação de novas ferramentas de negócio tornam inevitável a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ...

Não é possível a subsistência da relação de trabalho porquanto não existe na empresa, e em particular na região onde a Trabalhadora tem o seu centro de interesses familiares — ... - nenhum posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico, compatível com a categoria profissional, capacidades e experiência profissional da Trabalhadora. Aliás, o posto de trabalho da Trabalhadora é único na região.

Face ao exposto fica demonstrado que a região do Algarve não Justifica a alocação de um recurso em exclusivo à mesma. Assim, extingue-se o posto de trabalho até aqui ocupado pela trabalhadora ...

O critério de seleção adotado para a extinção do posto de trabalho foi o critério geográfico.

Na sequência das denúncias dos contratos de trabalho apresentadas em 25 de setembro e em 01 de outubro respetivamente pelos trabalhadores ..., (...) zona de Leiria (denúncia que se torna eficaz em 25 de outubro) e ..., ..., sediado na zona ... (denúncia que se torna eficaz em 16 de novembro) a ... ofereceu à trabalhadora ... os postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico que Irão ficar vagos. Por razões de ordem pessoal, relacionadas com o facto de o seu centro de Interesses familiares estar no Algarve, a trabalhadora ... recusou os postos de trabalho oferecidos. (...)

Assim sendo, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ... tem como consequência a cessação do respetivo contrato de trabalho.

Em resumo, a ... vai, por conseguinte, proceder à extinção definitiva de 18 (dezoito) postos de trabalho traduzidos na cessação de 17 (dezassete) contratos de trabalho nos departamentos de Recursos Humanos, Departamento Financeiro, Logístico e de informática, Departamento de comunicação e Departamento de Vendas e Marketing, como se segue: (...)

- m) *Extinção do posto de trabalho de Diretora de Comunicação (“Communication Manager”) no Departamento de Comunicação, posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ... com a categoria profissional de Manager, e a categoria ... (i.e. ...) com a consequente cessação do contrato de trabalho;*
- n) *Extinção do posto de trabalho de Designer no Departamento de Comunicação, posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ... com a categoria profissional de Técnico Administrativo e a categoria ... (...) com a consequente cessação do contrato de trabalho;*
- o) *Extinção do posto de trabalho de Designer no Departamento de Comunicação, posto de trabalho ocupado pelo trabalhador ... com a categoria profissional de Técnico Administrativo e a categoria ... (i.e. ...) com a consequente cessação do contrato de trabalho;*
- p) *Extinção do posto de trabalho de Delegada Técnico Comercial ... no Departamento de Vendas, ... e ..., posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ... com a categoria profissional de Técnico de Vendas e a categoria ... (i.e. ...) com a consequente cessação do contrato de trabalho. (...) “*

- 1.3.** No dia 27 de outubro de 2015, realizou-se a reunião de informações e negociação onde compareceram as duas trabalhadoras ora especialmente protegidas, não tendo sido levantadas questões relevantes relativamente às mesmas, cuja ata se dá aqui por inteiramente reproduzida.
- 1.4.** *Sobre o assunto convirá acrescentar que a trabalhadora ..., mediante email de 29.10.2015, veio concordar com os motivos do despedimento, como segue:*
- “(...) No âmbito do processo de despedimento coletivo que me foi comunicado por carta datada de 15 de outubro de 2015 e atendendo aos motivos aí indicados, venho pela presente comunicar que não me oponho aos motivos apresentados, aceitando os mesmos, estando aliás, como disse na reunião de dia 27 de outubro, em processo de recrutamento para um ... situado na zona do ... Mais informo que a ... me propôs 2 zonas geográficas alternativas de trabalho as quais tive recusar por*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

razões de ordem pessoal que me impedem de deslocar para o norte do País já que o meu centro de interesses familiar se encontra no ... (...)”

- 1.5.** A análise deste processo cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

(...) b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

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 referida (...) 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.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

2.3. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...).”

2.4. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*:

“(...) 1 – 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.....

2 – ...

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) ...

b) *Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;*

c) ...

4 – *A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

5 – *Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

6 – *Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

7 – *A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

8 – *Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

9 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6. (...).”.*

2.5. O CT no Capítulo VII *Cessação de contrato de trabalho*, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe *Noção de despedimento coletivo*:

“(...) 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. (...).”*

2.6. E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

“(...) 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 despedirem;*
- 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 referido 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.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...).”

2.7. Relativamente a *Informações e negociação em caso de despedimento coletivo* epígrafe do artigo 361.º:

“(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...).”

2.8. A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:

“(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...).”

2.9. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador em gozo de licença parental nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

- 2.10.** Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora com a prova produzida no processo, nomeadamente a fundamentação do despedimento constante do ponto 1.1. do presente parecer, os motivos e os critérios do despedimento notificados às trabalhadoras, reproduzidos nos pontos 1.2., o teor da reunião de informações e negociação a que se alude no ponto 1.3, bem como a declaração reproduzida no ponto 1.4, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função da maternidade, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras puérpera ... e lactante ..., no processo despedimento coletivo promovido ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.