

PARECER N.º 373/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Processo n.º 991/DP-C/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.06.2017 através dos mandatários da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., incluída em processo de despedimento coletivo.

1.2. Em 30.05.2017 a empresa notificou a trabalhadora especialmente protegida da sua integração no processo de despedimento coletivo, remetendo cópia da carta entregue à comissão de trabalhadores, nos seguintes termos:

“Exma. Senhora,

Serve a presente para remeter a V. Exa. cópia da carta entregue nesta data à comissão de trabalhadores da ..., nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, n.º 1, do Código do Trabalho.”

1.3. A carta datada de 29.05.2017 e remetida à comissão de trabalhadores referia, nomeadamente, o que a seguir se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Em cumprimento do disposto no artigo 360º, n.º 1, do Código do Trabalho, comunicamos ser intenção da ...(adiante designada abreviadamente “...”) proceder a um despedimento coletivo englobando 9 trabalhadores.

Recentemente, com vista ao reposicionamento da sua atuação no mercado ... português, a ... necessitou proceder a uma reorganização das suas áreas de atividade, procurado reestruturar-se de acordo com as necessidades e oportunidades existentes no mercado nacional.

Com esse objectivo, em Janeiro de 2017 a ..., cuja principal área de actividade é, em termos nacionais e internacionais, o mercado de ...efetuou uma operação de ... com a ..., nos termos da qual a ... adquiriu a área de negócio de ... da ..., tendo cedido em troca o seu negócio da ..., que operava sob a insígnia

A referida operação ..., embora tenha permitido à ... tornar-se a 1.ª companhia do mercado de ... na Europa, obrigou igualmente a um esforço de focalização no negócio e reorganização do investimento em áreas chave para a empresa, com o correspondente desinvestimento noutras áreas não estratégicas.

Deste modo, a ... decidiu focalizar-se essencialmente em 4 áreas de actuação distintas, como forma de aumentar os seus índices de competitividade no mercado nacional, e que são as áreas: (i) ..., (ii) ..., (iii) ... e (iv)

A estratégia de abordagem e implementação no mercado assumida pela ... implica, nesta fase, uma reorganização da equipa de vendas e de marketing provocada por motivos de mercado que tornaram redundante a estrutura de recursos humanos actualmente existente na ..., designadamente em função da duplicação de trabalhadores com as mesmas funções nas diversas áreas do território nacional.

Neste contexto, melhor detalhado no Anexo 1 à presente comunicação, a empresa necessita empreender um conjunto de alterações e reajustamentos, a fim de preservar a sua competitividade e, em última instância, a sua viabilidade económica, vendo-se, pois, forçada a iniciar um procedimento com vista à redução dos seus efectivos.

Assim, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do art.º 360.º do Código do Trabalho, vem a ... remeter a V. Exas. os elementos de informação discriminados no n.º 2 desta disposição legal.

É intenção da ... que o despedimento coletivo ora iniciado esteja concluído no decurso do mês de Agosto de 2017, já tendo em consideração o período de pré-aviso a conceder aos trabalhadores abrangidos, sendo igualmente intenção da empresa pagar aos trabalhadores afetados pelo mencionado despedimento uma compensação calculada nos termos do artigo 368.º do

Código do Trabalho, tendo em consideração o regime transitório previsto na Lei.

Em alternativa ao método de cálculo de compensação supra referido e desde que todos os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo manifestem expressamente, de forma individual ou mediante a intervenção representativa da comissão de trabalhadores durante a fase de informações e negociações a realizar, a sua concordância com a mesma, a empresa afirma a sua intenção de pagar aos trabalhadores uma compensação correspondente a uma das seguintes alternativas, já veiculadas em sede de pré-negociação:

(i) 2,2 salários médios mensais dos últimos 12 meses por cada ano de antiguidade na empresa, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente, ou

(ii) 2 salários médios mensais dos últimos 12 meses por cada ano de antiguidade na empresa, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente, acrescida da atribuição do automóvel atualmente utilizado por cada trabalhador e de seguro de saúde, até ao dia 31 de Dezembro de 2017.

Sublinhe-se que, atento o impacto negativo que o presente processo poderá ter no ambiente de trabalho, o teor da presente comunicação assume natureza confidencial, apenas podendo ser acedido pelos trabalhadores envolvidos no presente processo e pelas competentes instâncias oficiais, estando vedada a sua divulgação a terceiros, salvo se previamente consentido por escrito pela

A ... irá proceder à notificação da DGERT, em cumprimento da sua obrigação legal, indo igualmente contactar esta entidade para marcação da primeira reunião de informações e negociação, cuja data oportunamente vos será comunicada."

- 1.4.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo, o quadro de pessoal, a indicação dos critérios utilizados, bem como a indicação do número de trabalhadores abrangidos no processo foram expostos em documento anexo à comunicação, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"ANEXO I

DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA DESPEDIMENTO COLECTIVO

1. Introdução

Com vista ao reposicionamento da sua actuação no mercado ... português, a ... necessitou proceder a uma reorganização das suas áreas de actividade, procurando, desse modo, reestruturar-se de acordo com as necessidades e oportunidades existentes no mercado nacional.

Com esse objectivo, em Janeiro de 2017 a ..., que tem como uma das principais áreas de crescimento em termos nacionais e internacionais, o mercado de ... ("...") efectuou, a nível mundial, uma operação de ... com a ... ("..."), nos termos da qual a ... adquiriu a área de negócio de ... da ..., tendo cedido em troca o seu negócio da ..., que operava sob a insígnia

A referida operação ..., embora tenha permitido à ... tornar-se a 1.ª companhia do mercado de ... na Europa, obrigou igualmente a um esforço de focalização no negócio e reorganização do investimento em áreas chave para a empresa, deixando de investir noutras áreas em que até aqui atuava.

II. Motivas Económicos e de Mercado

a) Reestruturação da actividade

Como consequência da operação ... supra referida, a ... decidiu focalizar-se essencialmente em 4 áreas de atuação, como forma de aumentar os seus índices de competitividade no mercado nacional, e que são as áreas de:

Naturalmente, a concentração estratégica do esforço de investimento nas áreas supra referidas, implica e reclama um desinvestimento em áreas que, até à operação de ... efetuada com a ..., assumiam relevância para a ..., designadamente as áreas

No campo do ..., com o desinvestimento na marca ... prevê-se que vá ocorrer uma diminuição relevante do volume de negócios actualmente gerado neste mercado. Ao mesmo tempo, a diminuição, em Portugal, do investimento nos ..., área especialmente desenvolvida pela ..., trará igualmente uma diminuição significativa do negócio em causa.

A estratégia de abordagem e implementação no mercado assumida pela ... implica e obriga, nesta fase, a uma reorganização da equipa de Vendas e de Marketing provocada por motivos económicos e de mercado que tornaram

redundante a estrutura de recursos humanos actualmente existente na ..., designadamente em função da duplicação de trabalhadores com as mesmas funções nas diversas áreas do território nacional.

Face a estas circunstâncias, a ... vê-se forçada a adoptar medidas, com vista a assegurar a sua viabilidade e sustentabilidade futuras, as quais irão atingir, inevitavelmente, determinadas unidades de negócio e, conseqüentemente, obrigar a uma redução no número de efectivos de que a empresa dispõe em Portugal.

b) O mercado de ...

No contexto atual do mercado de ..., a capacidade competitiva das empresas é determinada pela conjugação de diversos fatores, com especial destaque para (i) a relevância e notoriedade das suas marcas, (ii) a capacidade comercial das estruturas de vendas, e (iii) a eficiência comercial dos seus modelos.

Assim, torna-se claro que a massa crítica de cada empresa relativamente à concorrência, é determinante para garantir negócios sustentáveis e rentáveis a longo prazo, sendo esta a razão estratégica que justificou a realização da operação ... supra referida, com aumento dos índices de penetração no mercado de ..., permitindo às estruturas de cada país onde a ... opera investir noutro tipo de projectos e aumentar a eficiência comercial, construindo um negócio sustentável a longo prazo.

Em termos analíticos, é possível constatar que, em 2016, a unidade de ... da ... representou 9,5M€ e a da ... 13M€, operando aquela com 16 elementos no mercado e a ... com 17 o que, pela sua dimensão e relevância, justificou a decisão da operação de

Até à implementação do referido ..., as unidades de ... da ... e da ... operavam como concorrentes no mercado, com equipas de Marketing, Vendas e áreas de suporte distintas.

Após 1 de Janeiro, a gestão do portefólio de marcas da ... passou a ser da responsabilidade da ..., tendo os recursos dedicados à unidade de ... na ... sido integrados na

A realidade acima descrita potenciou uma duplicação de recursos para o exercício das mesmas funções e obrigou, durante este período, à realização de uma avaliação estratégica com vista à determinação do modelo organizacional mais adequado às necessidades operacionais da ..., em especial nas áreas de Marketing, Vendas e áreas de suporte integradas.

A racionalidade organizacional do negócio obrigou a ..., dadas as opções globais de focalização em 4 categorias de negócio e a sobreposição de responsabilidades comerciais, de territórios e de recursos, a implementar uma organização única, com menos recursos, por forma a tornar o negócio mais sustentável e rentável no longo prazo.

Assim, conclui-se que a ..., em razão dos motivos económicos e de mercado supra descritos, necessita empreender um conjunto de alterações e reajustamentos, a fim de preservar a sua competitividade e, em última instância, a sua viabilidade económica, vendo-se, pois, forçada a iniciar um procedimento com vista à redução dos seus efetivos.

III. Conclusões

Face ao exposto, e atentas as evidentes razões económicas e de mercado supra mencionadas, a ... necessita reduzir e ajustar o seu quadro de pessoal, nos moldes acima aludidos.

As perspetivas para o sector ... em 2017 e para os anos subsequentes, face aos indicadores económicos e de mercado disponíveis, não permitem concluir no sentido inverso ao da decisão estratégica assumida pela ..., tal como supra identificada.

Acresce que as condições do mercado onde a empresa atua são agravadas pela forte concorrência de outras empresas, muitas das quais com organizações e estruturas de custos mais reduzidas e, por essa razão, com maior capacidade para reduzir preços ou oferecer condições comerciais mais vantajosas, implicando, conseqüentemente, uma procura constante de optimização, incluindo no tocante às despesas com pessoal, que constituem um dos elementos mais significativos em termos de custos.

Por conseguinte, e para evitar situações limite, a ... vê-se obrigada a manter-se permanentemente atenta às vicissitudes do mercado e a privilegiar uma

estrutura otimizada, para responder às constantes variações e exigências do mercado, nacionais e globais, bem como para manter a empresa competitiva e assegurar a sua viabilidade.

ANEXO II

QUADRO DE PESSOAL

(...)

ANEXO III

CRITÉRIOS OBJECTIVOS QUE SERVEM DE BASE À SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A INCLUIR NO DESPEDITAMENTO

A) Introdução

Em função da projetada reorganização da sua estrutura, a ... procedeu a uma ponderada avaliação das necessidades que prevê vir a ter no futuro próximo, de modo a conseguir atingir os objetivos propostos, designadamente quanto à sua estrutura e abordagem ao mercado.

De tal avaliação, e de molde a conseguir obter a estrutura mais leve, dedicada e polivalente que se pretende a final, resultou a necessidade de reduzir o seu quadro de pessoal em 9 pessoas, afetando as áreas de vendas e marketing.

Tendo em conta que a junção das duas equipas (... e ...) se deu há cerca de 5 meses, e que ambas as empresas avaliavam parâmetros diferentes relativamente aos seus comerciais, torna-se impossível utilizar um único critério, que se aplique de modo transversal a todos os trabalhadores.

Por essa razão, teve de se utilizar diversos critérios combinados para seleção dos trabalhadores a afetar, tendo a empresa tido em consideração as suas concretas necessidades face ao quadro organizacional que pretende, privilegiando, designadamente, a não duplicação em cada área geográfica de atuação, mantendo-se apenas um recurso por área, o perfil para a função, as habilitações académicas, a experiência e a avaliação de desempenho, conforme adiante se evidencia.

B) Força de Vendas

Mostrou-se, desde logo, impossível comparar territórios, uma vez que a distribuição destes na ... e na ... não era idêntica, não existindo territórios equivalentes em ambas as estruturas. Assim, para se poder seleccionar os

recursos a manter e aqueles que deverão ser incluídos no despedimento coletivo, determinou-se, em primeiro lugar, qual será a configuração geográfica dos novos territórios e, em seguida, fez-se a comparação apenas entre os delegados que residem numa das localidades incluídas no território em causa, de modo a reduzir custos de deslocação e, simultaneamente, a minorar eventuais disrupções da vida familiar dos trabalhadores.

B. 1 - ...

i. Territórios sem duplicação de recursos

A empresa pretende, no contexto supra descrito, reduzir o quadro de pessoal atualmente existente, por forma a que, reduzindo os custos fixos associados, se consigam potenciar os resultados, com uma força de vendas menor à que existe atualmente e dimensionada às verdadeiras necessidades da

Relativamente à equipa de vendas constituída pelos delegados de informação médica adstritos à área de ..., a reorganização foca-se essencialmente na eficiência comercial e cobertura dos territórios em que existe uma duplicação de recursos na mesma área funcional e na mesma área geográfica de atuação.

Relativamente àqueles em que tal sobreposição funcional e geográfica não existe, o critério geográfico foi suficiente para a sua exclusão do presente processo, determinando a manutenção dos 4 postos de trabalho dos trabalhadores em causa.

Neste contexto, e de acordo com a estrutura operacional actual, os ... referidos infra exercem as suas funções num território sem a sobreposição de outro ...:

(...)

ii. Territórios com duplicação de recursos

Nos territórios em que há duplicação de recursos, e que o perfil comercial/avaliação de desempenho do ... em causa não sejam, por si só, factor suficientemente diferenciador, privilegiou-se, como critérios gerais adicionais, a experiência na função, e o nível e adequação das habilitações académicas dos trabalhadores.

• Zona geográfica de ..., há 2 trabalhadores atualmente afectos à mesma: ... e

Na seleção do trabalhador a manter, a ... privilegiou aquele que apresenta melhor perfil comercial e, bem assim, maior experiência na função e conhecimento do mercado e do cliente, tal como se evidencia de acordo com os quadros infra:

(...)

De acordo com a informação sistematizada nos quadros supra, é possível verificar que a trabalhadora ... apresenta um nível de evolução de 127%, a que corresponde 27% de crescimento vs. N-1, encontrando-se 4pp acima do nacional no ano em curso. Por outro lado, e por comparação direta, a trabalhadora ... apresenta um nível de crescimento negativo (-0,3%) quando comparada com N-1, sendo esse resultado negativo de -2,7% face ao território nacional.

Assim, utilizado o supra referido critério, a empresa concluiu que a trabalhadora ... apresenta melhor perfil comercial, fator que, como acima se referiu, a ... considera estratégico para a atividade a exercer, devendo ser incluída no presente despedimento coletivo a trabalhadora

Zona geográfica de..., há 2 trabalhadores atualmente afectos à mesma: ... e Na seleção do trabalhador a manter, tendo ambos perfil comercial relativamente equivalente, a ... teve de recorrer aos critérios adicionais supra indicados, privilegiando aquele que apresenta maiores habilitações académicas, entendidas como uma mais-valia face à atividade desenvolvida pela empresa, tal como se evidencia no quadro infra:

(...)

Assim, utilizado o supra referido critério, a empresa concluiu que a trabalhadora ... tem maiores habilitações académicas, que se apresentam como estratégicas para a atividade a exercer, devendo ser incluído no presente despedimento coletivo o trabalhador

Zona geográfica de ..., há 2 trabalhadores atualmente afetos à mesma: ... e Na seleção do trabalhador a manter, tendo ambos perfil comercial relativamente equivalente, a ... privilegiou aquele que apresenta maiores habilitações académicas, que se evidenciam de acordo com o quadro infra e

que representam uma mais-valia face à actividade desenvolvida pela empresa.

(...)

Assim, utilizado o supra referido critério, a empresa concluiu que o trabalhador ... tem maiores qualificações e habilitações académicas, que se apresentam como estratégicas para a actividade a exercer, devendo ser incluído no presente despedimento coletivo o trabalhador

• Zona geográfica de ..., há 2 trabalhadores actualmente afetos à mesma:

... e

Na seleção do trabalhador a manter, a ... privilegiou aquele que, tendo uma melhor avaliação de desempenho, apresenta, de acordo com a avaliação objectiva da empresa, melhor perfil comercial, como se demonstra no quadro infra:

(...)

Assim, utilizado o supra referido critério, a empresa concluiu que o trabalhador ... tem um melhor perfil comercial para a atividade desenvolvida e a desenvolver pela ..., devendo ser incluída no presente despedimento coletivo a trabalhadora

• Zona geográfica de ..., há 2 trabalhadores actualmente afectos à mesma: ...

e ..., este último tendo estado a exercer temporariamente as funções de

... na estrutura da

(...)

B.2 . KAM's . Key Account Managers

Relativamente à equipa de vendas constituída pelos delegados de informação médico que exercem funções de KAM, a reorganização foca-se essencialmente na eficiência comercial proporcionada pela separação das áreas de atuação entre o canal Armazenistas e o canal Mass market.

(...)

Atualmente, exercem funções de KAM os trabalhadores ..., ..., ... e ..., este em acumulação com as funções de Area Manager com a antiguidade e experiência nas áreas evidenciadas no quadro infra:

(...)

O trabalhador ... acumula a função de KAM Armazenistas com a de Area Manager (cfr. B4 infra). A função a exercer na nova estrutura implica que o trabalhador a manter tenha experiência em genéricos e medicamentos éticos, serviços partilhados entre as áreas de negócio que visam criar uma aproximação global ao mercado. Dos 2 KAM's que actualmente exercem funções no mercado de Armazenistas, apenas o trabalhador ... possui tal experiência, sendo, pois, este o trabalhador a manter.

A manutenção do trabalhador ... será avaliada a propósito da sua função principal: Area Manager.

O trabalhador ... não tem qualquer experiência nos canais de vendas Armazenistas ou Mass market, tendo toda a sua experiência como KAM sido nos Grupos de Farmácia, cuja área de actuação será alterada nos termos acima expostos.

Tendo em conta que a trabalhadora ... tem experiência relevante na gestão do canal Mass market, que representa 15% do total de vendas na área de ..., e que o trabalhador ... tem experiência quer no canal Mass market, quer no canal Armazenistas, tendo gerido este nos últimos 4 anos com responsabilidade transversal a todas as unidades de negócio, a ... concluiu que deverá ser incluído no presente despedimento coletivo o trabalhador

(...)

B.3 - CNV - Chefe Nacional de Vendas

Na sequência do referido supra, a propósito da pretendida optimização da força de vendas, a ... entende não se justificar a existência de 2 chefes nacionais de vendas — atualmente ... e ..., considerando que a referida sobreposição funcional é excessiva e desadequada ao negócio.

Tendo em conta a especial natureza das funções a exercer e a estratégia comercial e organizacional a adoptar pela empresa, entendeu-se como essencial que o trabalhador a manter tenha um perfil de liderança de equipas e capacidade analítica relevante.

O trabalhador ..., quando comparado com o seu colega ..., apresenta maiores competências relativas à análise de negócio nos seus diversos indicadores, o que lhe permite maior capacidade na implementação e desenvolvimento de

modelos de reequilíbrio desses mesmos indicadores com vista ao ajustamento da estratégia comercial para a área de ...

Adicionalmente, o referido trabalhador ... tem maiores habilitações académicas que o seu colega ..., designadamente na área de marketing, o que tem especial relevância na função a desempenhar.

(...)

Assim, a empresa concluiu que deverá ser incluído no presente despedimento colectivo o trabalhador

B.4 - Area Manager

O posto de Area Manager (gestor de vendas intermédio) será extinto de acordo com a nova estrutura a implementar pela ..., e todos os delegados (...'s) passarão a reportar directamente ao chefe nacional de vendas.

Assim, deverá ser incluído no presente despedimento coletivo o trabalhador ..., que exerce as funções de Area Manager, por ser o único atualmente afecto ao posto que se pretende extinguir.

C) Marketing

Na sequência da operação de ... efetuada com a ..., e com a integração dos recursos de ambas as empresas, a área de marketing sofreu alterações, tendo parte da atividade que antes era desenvolvida por esta área passado para a área de trade, e ficando a área de marketing com uma vertente mais estratégica e menos operacional.

O departamento de marketing contará com um Marketing Lead, posição que era já ocupada pela trabalhadora Na estrutura da ..., a trabalhadora ... exercia as funções de ..., posição que não tinha equivalente na estrutura da ..., pelo que esta se deverá manter na nova estrutura. Com a integração de ambas as estruturas, resultaram duplicadas as funções de Gestor de Produto, as quais eram exercidas pelos trabalhadores ... e

Entendendo a ... que o negócio não justifica a manutenção de dois Gestores de Produto na área de marketing, designadamente tendo em conta a diminuição das tarefas que se manterão nesta área, será necessário eleger um de entre os dois trabalhadores com tal categoria.

A função a desempenhar nos moldes acima descritos, exige um forte perfil analítico, em detrimento de um perfil mais relacional, ao contrário de que sucedia até aqui.

A trabalhadora ... exerceu as suas funções, até à presente data, maioritariamente na relação com os clientes externos, através de uma vertente de marketing operacional especialmente relacional e dirigido às marcas, em especial ao ..., que sofrerá um forte desinvestimento neste novo contexto.

Já o trabalhador ... exerceu as suas funções, até à presente data, sendo responsável pela gama ... que representa no portefólio da empresa mais de 50% das vendas totais ao mercado, e que representa uma das áreas estratégicas a manter pela ... no futuro.

Acresce que o trabalhador ..., por já ter experiência como Business Analyst, apresenta maiores competências relativas ao marketing estratégico, devendo ser incluída no presente despedimento colectivo a trabalhadora

(...)

ANEXO IV

QUADRO DE CATEGORIAS

(...)".

- 1.5.** Em 19.06.2017 a trabalhadora comunicou à trabalhadora através de carta a decisão de despedimento, nos seguintes termos:

"Exma. Senhora,

Nos termos do n.º 1 do Artigo 363.º do Código do Trabalho, vimos comunicar-lhe ser decisão da, Lda ('...'), incluir V. Exa. no presente despedimento coletivo. Como é do seu conhecimento, o presente despedimento justifica-se pelo facto de a ... ter recentemente efetuado uma operação de ... com a ... ('...'), nos termos da qual a ... adquiriu a área de negócio de ... da ..., tendo cedido em troca o seu negócio da ..., que operava sob a insígnia

A referida operação ... justificou-se na necessidade de reposicionamento da atuação da ... no mercado ... português, e obrigou a uma reorganização das suas áreas de atividade de acordo com as necessidades e oportunidades existentes no mercado nacional, com especial incidência nas áreas de

Assim, a ... necessita empreender um conjunto de alterações reajustamentos, a fim de preservar a sua competitividade, sendo absolutamente fundamental a redução dos seus efetivos das equipas de vendas e de marketing, evitando a duplicação da estrutura de recursos humanos atualmente existente na empresa, designadamente em função da duplicação de trabalhadores com as mesmas funções nas diversas áreas do território nacional.

A cessação do seu contrato de trabalho deve-se ao facto de a ... ter decidido reestruturar as novas áreas geográficas alocadas à equipa de vendas, promovendo a eficiência comercial e a cobertura dos territórios em que existe uma duplicação de recursos na mesma área funcional e na mesma área geográfica de atuação.

Deste modo, a empresa pretende reduzir os custos fixos associados, potenciando o resultado de vendas dos produtos, com uma força de vendas menor do que a que existe atualmente na zona geográfica de Lisboa, área onde V. Exa. se encontrava integrada e exercia funções.

Dos trabalhadores que têm condições para prestar serviços de vendas na referida área geográfica, a ... selecionou V. Exa. para integrar o presente despedimento, por aplicação dos critérios relativo à avaliação de desempenho, privilegiando ainda o melhor perfil comercial.

Sem prejuízo, considerando que V. Exa. se encontra na presente data em período de gozo de licença parental, a cessação do seu contrato fica condicionada à obtenção de parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego — CITE, a ser solicitado pela ..., nos termos previstos no artigo 63º, n.º 1 e n.º 3, b) do Código do Trabalho. Assim, considerando o pré-aviso legal face à data de cessação do contrato, que no caso de V. Exa. é de 75 dias, o seu contrato cessará, por caducidade, no dia2017, caso seja emitido parecer favorável pela CITE.

A ... acordou com a comissão de trabalhadores, em sede de reunião de informações e negociação, pagar aos trabalhadores afetados pelo despedimento coletivo uma compensação, entre duas alternativas, sendo que V. Exa. aceitou a compensação equivalente a 2 salários médios mensais dos últimos 12 meses por cada ano de antiguidade na empresa, sendo a fração de

ano calculada proporcionalmente. No seu caso, tal equivale a um valor bruto de ..., o qual será pago por transferência bancária para a conta que está comunicada aos recursos humanos da

O pagamento da referida compensação será feito com o vencimento de Junho sem prejuízo de lhe ser exigida a assinatura do respectivo recibo de quitação.

Nos termos do acordo celebrado, V. Exa., terá ainda direito a:

Por ocasião da cessação do seu contrato ser-lhe-ão ainda pagos os créditos vencidos pela prestação do trabalho, e os emergentes de tal cessação, relativos a férias não gozadas, proporcionais de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e crédito de horas de formação, no valor bruto previsível de € ... igualmente por transferência bancária, a realizar até à data da cessação do seu contrato, contra assinatura do respectivo recibo de quitação.

Mais se informa que a partir da data de recepção da presente carta, a ... dispensa a sua comparência ao trabalho, sem prejuízo do direito ao pagamento da retribuição base e diuturnidades."

1.6. Do processo remetido à CITE consta ainda:

- Cópias da Ata da Reunião de informações e negociações;
- Mensagem de correio eletrónico enviada pela trabalhadora à empresa com a aceitação da proposta de despedimento;
- Avaliação de desempenho da trabalhadora especialmente protegida;
- Avaliação de desempenho do trabalhador

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no

Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”

- 2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no 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.*
- 2.3. 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.
- 2.4. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. O artigo 360.º 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.*

- 2.8. Caso não exista, o empregador *comunica, por escrito, essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos*, podendo estes, *no prazo de cinco dias úteis, nomear uma comissão representativa*, com vista à participação na fase de *informações e negociação*, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 361º do Código do Trabalho.
- 2.9. No presente processo, o empregador remeteu comunicação à comissão de trabalhadores, bem como deu conhecimento à trabalhadora especialmente protegida, cópia da referida comunicação, remetendo os elementos legalmente obrigatórios.
- 2.10. No caso em apreço o despedimento coletivo é justificado por motivos de mercado e económicos, encontrando-se pormenorizadamente fundamentados.
- 2.11. De acordo com a necessidade de redução do quadro de pessoal em 9 pessoas, afetas às áreas de vendas e marketing, os diversos critérios utilizados na seleção dos/as trabalhadores/as a despedir prendem-se com as “ *concretas necessidades face ao quadro organizacional que pretende, privilegiando, designadamente, a não duplicação em cada área geográfica de atuação, mantendo-se apenas o recurso por área, o perfil para a função, as habilitações académicas, a experiência e a avaliação de desempenho (...)*”.
- 2.12. Neste contexto, e tendo em conta o referido no ponto anterior, no caso da trabalhadora puérpera, uma vez que esta se encontrava numa área com duplicação de recursos, Lisboa, na seleção do/a trabalhador/a a despedir foi adotado o critério relativo à avaliação de desempenho com melhor perfil comercial.

- 2.13. Assim, de acordo com os documentos careados para o processo, relativos à avaliação de desempenho objetiva, quer do trabalhador ..., quer da trabalhadora ..., concluiu a entidade empregadora que o trabalhador apresenta melhor perfil comercial com uma avaliação 5, tendo sido decidido incluir no presente processo de despedimento a trabalhadora puérpera, com avaliação 4.
- 2.14. Portanto, constata-se que a empresa demonstrou ter aplicado critérios objetivos e não discriminatórios na escolha do/a trabalhador/a a integrar o presente despedimento coletivo.
- 2.15. Convém, ainda, salientar que segundo o e-mail junto ao processo remetido à CITE, a trabalhadora especialmente protegida aceitou a proposta de despedimento com o acordo celebrado, tendo direito a compensação equivalente a 2 salários médios mensais dos últimos 12 meses por cada ano de antiguidade na empresa, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente, o que no caso da trabalhadora se traduz num valor bruto de € ..., bem como " 1) *Aquisição da atual viatura, de marca ..., no valor de mercado de € ..., comprometendo-se V. Exa. a declarar e a pagar o montante de IRS que vier a ser devido por tal aquisição;*
- 2) *Seguro da saúde, até ao dia 31 de dezembro de 2017;*
 - 3) *Manutenção do aparelho de telemóvel e respetivo número;*
 - 4) *Programa de Outplacement, com a duração de 6 meses, renovável por mais 6, a contar desde a data da sua ativação.*", ser-lhe-ão ainda pagos os créditos vencidos e os emergentes da prestação de trabalho.
- 2.16. Assim, verificando-se a aplicação objetiva dos critérios de seleção, bem como tendo a trabalhadora aceite a proposta de acordo promovida pela entidade

empregadora, considera-se que se afiguram afastados quaisquer indícios de discriminação em função da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no processo de despedimento coletivo promovido pela empresa, Lda., por se afigurar estarem afastados os indícios de discriminação em função da Parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE JULHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT- UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES.