



PARECER N.º 153/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio sobre inclusão em processo de despedimento colectivo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nos termos da 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 763 – DGPL-C/2011

I – OBJECTO

1.1 Em 2011.09.06, a CITE recebeu da ..., S.A., com sede na Rua ..., empresa da área de actividades de ginásio, a solicitação de emissão do parecer prévio previsto no n.º 1 e nos termos da 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, remetendo para o efeito a cópia de documentação respeitante a processo de despedimento colectivo, fundamentado em motivos que se reconduzem a motivos de mercado e estruturais.

1.2 Nos termos do pedido inicial, o referido processo de despedimento colectivo implica 55 trabalhadores, nestes se incluindo 9 trabalhadoras, relativamente às quais é solicitado parecer prévio por se considerarem abrangidas pelo regime de protecção, consagrado no n.º 1 do artigo 63.º do Código, sendo a sua identificação, situação de protecção e categoria profissional, as seguintes, atenta a comunicação inicial da entidade empregadora:

- ..., lactante, “Gym Manager” ou “Director de Ginásios”;
- ..., lactante, “Sales Manager” ou “Chefe de Vendas”;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- ..., puérpera, “ZEN Manager” ou “Director de Estética”;
- ..., grávida, “Operations Manager” ou “Secretário Operacional”;
- ..., puérpera, “ZEN Manager” ou “Director de Estética”;
- ..., grávida, “Secretary” ou “Secretária”;
- ..., lactante, “Sales Manager” ou “Chefe de Vendas Júnior”;
- ..., puérpera, “Sales Manager” ou Administrativa Comercial”;
- ..., lactante, “Reception Manager” ou “Chefe de recepção”.

1.3. O processo remetido incluía em anexo:

- Cópia das comunicações iniciais dirigidas a todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo;
- “Relatório justificativo para despedimento” na entidade empregadora;
- Quadro da totalidade dos trabalhadores da entidade empregadora à data do início do procedimento de despedimento colectivo;
- Quadro dos trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento;
- Mapas da “estrutura” anterior e da adoptada com a reestruturação;
- Actas das reuniões realizadas individualmente, na falta de designação da estrutura representativa dos trabalhadores;
- Cópia dos Acordos de cessação dos contratos de trabalho celebrados com as trabalhadoras:
 - ...;
 - ...;
 - ...;
 - ..., lactante, “Sales Manager” ou “Chefe de Vendas Júnior”.

1.4. De assinalar que a empresa esclarecia inicialmente que, a par dos 4 acordos de cessação de vínculo que a empresa alcançou após as reuniões individuais promovidas com as trabalhadoras supra identificadas em 2 do presente parecer, ocorria o seguinte:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

a) A subsistência da intenção de despedimento sem acordo relativamente às trabalhadoras:

- ...;
- ...;
- ...;

b) Subsistência de vínculo à empresa da trabalhadora ..., por alteração de funções e categoria, mas sem alteração de retribuição;

c) A iminência da celebração de acordo de cessação com ...

1.5. Na sequência de pedidos de informações formulados pelos serviços da CITE, a entidade empregadora juntou ao processo o mapa de pessoal que constitui anexo A do Relatório Social (ou *Relatório Único*), bem como notas explicativas adicionais ao processo de despedimento em que, resumidamente, a entidade empregadora requereu e assinalou o seguinte:

a) solicitação para a eliminação da trabalhadora ... previamente incluída na lista de trabalhadoras submetidas ao regime de protecção do artigo 63.º do Código do Trabalho por ter existido erro sobre dados pessoais e nesses termos não se justifica manter a intenção do seu despedimento submetido a parecer prévio da CITE;

b) ter ocorrido entretanto a celebração do acordo de cessação com ..., conforme referido no pedido;

c) a extinção das categorias em que se integram as trabalhadoras foi efectuada pela totalidade, porquanto as situações de subsistência na lista dos trabalhadores não abrangidos pelo despedimento mas em categorias extintas apenas ocorre:

i) por não ter sido actualizada pela desvinculação recente do trabalhador da empresa reportada a uma fase prévia ao processo de despedimento colectivo da empresa;

ii) ou de ter entretanto havido a aceitação para o exercício de funções noutras categorias;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

iii) ou de subsistir o vínculo de trabalhadora só aparentemente na mesma categoria (secretária) sendo que a designação idêntica não se funda num mesmo em conteúdo funcional e hierárquico e é exercido nos serviços centrais, fora dos clubes onde as demais exerciam actividade e com cariz específico do contexto.

1.6. A referida entidade empregadora notificou as supra identificadas trabalhadoras por carta da intenção de despedimento colectivo, com a descrição do procedimento a que o mesmo se subordina, tendo por anexos a descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, os critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir, o quadro de pessoal, quadros da estrutura da empresa, a indicação dos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento e respectivas categorias e informações suplementares, nomeadamente respeitantes à faculdade legal de designação de comissão representativa dos trabalhadores para as reuniões de informação e negociação legalmente previstas.

1.7. No que respeita aos termos da fundamentação da sua intenção de despedimento das trabalhadoras, foram explicitados nos seguintes termos:

1. FUNDAMENTOS ECONÓMICO-FINANCEIROS DA NECESSÁRIA REDUÇÃO DE EFECTIVOS A CONCRETIZAR ATRAVÉS DE DESPEDIMENTO COLECTIVO

A - INTRODUÇÃO:

(...)

B - ANALISE ECONOMICO-FINANCEIRA

No decorrer dos últimos anos, com especial incidência no ano de 2011, em curso, a sociedade ..., SA. (de ora em diante, ... ou Empresa), em virtude da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

conjuntura económica do País, bem como da crise económica em geral e, em especial, daquela que tem vindo a verificar-se na sua área de actuação, tem vindo a ser confrontada com significativas quebras de receitas, provocadas por desistências de Clientes/Associados e por uma redução significativa da procura dos serviços que presta.

Devido a esta situação, a Empresa tem vindo a registar Resultados Acumulados Negativos, nos últimos 3 anos.

Devido a esta situação, foram adoptadas as medidas de gestão que se entenderam necessárias ao reequilíbrio da situação económico-financeiro da Empresa, que, conjugadas com a melhoria das condições de mercado, permitiriam inverter a sua situação deficitária, tendo os accionistas feito um esforço financeiro, dotando a empresa com Prestações Suplementares de Capital e Suprimentos, de forma a possibilitar a solvência dos compromissos com os Trabalhadores, o Estado e os Fornecedores.

Exemplo disso foi a reestruturação encetada em 2010, designadamente através da incorporação da sociedade ..., LDA, com o NIPC ..., através do processo de fusão concluído em 14 de Julho desse ano.

Do processo de fusão referido, resultou um aumento do capital social de € 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil euros), para os actuais € 14.349.785,00 (catorze milhões trezentos e quarenta e nove mil setecentos e oitenta e cinco euros), e bem assim, uma reestruturação na afectação dos recursos de ambas as entidades.

Acontece, porém, que as medidas adoptadas pela Administração da Empresa não produziram os resultados pretendidos, e a própria situação económica do País tem vindo a deteriorar-se, sendo expectável que, com a implementação das medidas necessárias à garantia dos empréstimos internacionais, a procura dos serviços da Empresa ainda se reduza mais, bem como o número dos seus actuais Clientes/Associados, sendo certo que é cada vez mais difícil à Empresa lograr cobrar os pagamentos que lhe são devidos pelos seus serviços.

Assim, e apesar dos esforços efectuados em 2011, mesmo com a subida de 17% da taxa de IVA que se fez reflectir na indústria do Fitness, resultante de uma das medidas de contenção aplicadas pelo Governo aquando a apresentação do orçamento de estado para 2011, o ... decidiu não fazer reflectir esta subida no valor das mensalidades dos seus sócios, por forma a minimizar a saída de clientes tendo em consideração a actual situação



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

económica do país, assim como procedeu a uma reestruturação da sua tabela de preços para 2011, por forma a tornar-se mais competitivo, chegando a baixar o seu valor mais alto em cerca de 10%. No entanto apesar de todas estas medidas, desde o ultimo trimestre do ano passado que existe uma quebra significativa das suas receitas, provocadas por um decréscimo de novas entradas e um aumento de saídas de sócios, que representa um total de quebra de cerca de 12% do total de sócios. Bem como já foram feitas diligências com fornecedores com vista a melhorar os actuais contractos de fornecimento de produtos e serviços, com vista a melhorar o seu resultado operacional.

A própria facturação da empresa tem vindo a diminuir de forma significativa, sendo expectável que, este ano, a facturação total seja inferior em cerca de 20% relativamente à facturação de 2009.

Na verdade, considerando o actual quadro económico de Portugal e do mercado em concreto, reflectir esse aumento de IVA nos seus Clientes/Associados seria inevitavelmente, atento o conseqüente aumento dos valores a cobrar, contribuir não só para o afastamento definitivo da maioria daqueles que ainda hoje mantêm essa condição como, também, para a Empresa, perder potencial e capacidade de atrair Clientes/Associados.

A própria imprensa refere (sitio da Agência Financeira, em 14 de Julho de 2011) que: 'Mais de 20% dos ginásios portugueses podem encerrar ainda este ano devido ao aumento do IVA no sector, revela um estudo da Associação Nacional de Ginásios e Academias de Portugal (AGAP). «Existe o risco evidente para 200 a 300 clubes em Portugal encerrarem este ano», diz. «O mercado do Fitness está em quebra desde o início de 2010, mas acentuou-se em Outubro do ano passado com a perda de 10% dos sócios».

Num inquérito realizado em Junho junto das unidades do sector, «uma grande cadeia nacional registou quebras de 18% na facturação e de 10% em clientes no espaço de um ano».

«No mesmo período, um operador de um clube de Lisboa perdeu 22% dos elementos e mais de 30% da facturação, ao mesmo tempo que uma cadeia de média dimensão reduziu as vendas em 50% e duas grandes cadeias fecharam em conjunto 10 espaços», informa a AGAP em comunicado. A associação diz que é preciso travar esta queda «abrupta», e que para isso é preciso analisar detalhadamente o impacto económico do diploma que aumenta a taxa de IVA



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

de 6 para 23% no sector. O estudo diz também que, dada a conjuntura económica actual, os ginásios não têm margem para reflectir os aumentos do IVA nos clientes.”.

A empresa encontra-se assim, perante uma premente necessidade de diminuir os seus custos operacionais, já que, como exposto, não lhe é possível aumentar as suas receitas nem é expectável qualquer eventual crescimento da sua actividade, antes pelo contrário, a contracção desta é um dado adquirido.

Todo o exposto, determina para a Empresa a necessidade de encontrar uma solução para superar esta situação de crise financeira e garantir a sua sobrevivência e solvabilidade, já que é notório o seu desequilíbrio económico-financeiro, não sendo possível garantir, mantendo-se o actual nível de custos operacionais, os pagamentos futuros a fornecedores, ao Estado (administração fiscal e segurança social) e aos trabalhadores.

É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento colectivo, atendendo a que o nível de redução da actividade da Empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permitem a manutenção do seu actual quadro de trabalhadores ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, procurando-se obter, assim, um ajustamento à nova realidade do mercado, através da reorganização estrutural com redução do número de trabalhadores, redução do passivo e a sua consolidação financeira.

É neste contexto que, atendendo à improvável evolução positiva do volume de negócios, pelas circunstâncias de mercado que originaram a sua actual situação, a manutenção e viabilidade da Empresa apenas se afigura possível desde que resolvida a questão do excesso de pessoal.

A urgência na implementação desta redução apresenta-se, neste contexto, como um elemento absolutamente essencial na obtenção de uma solução que se afigure simultaneamente, célere e eficaz para a recuperação do equilíbrio estrutural e económico-financeiro da Empresa, adequando a mesma, assim, à actual realidade exposta.

Atendendo que a actual e futura conjuntura não permite um aumento da sua facturação — o que permitiria, por si só, encarar outras alternativas —, será necessário ainda ter em consideração que qualquer tentativa frustrada de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

implementar outras soluções (como já se tentou no passado) deixaria a Empresa numa situação de desequilíbrio económico-financeiro tal que a impossibilitaria de poder continuar a suportar todos os compromissos assumidos, o que poderia acarretar a própria insolvência.

É, assim, vital para a Empresa lograr a adequação da sua actividade e estrutura à redução da procura dos seus serviços e, ainda, diminuir substancialmente os seus custos operacionais.

2. QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA

O actual quadro de pessoal da Empresa é o que se anexa como Anexo 1.

3. CRITÉRIOS QUE SERVIRÃO DE BASE À SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

A medida mais relevante conducente a viabilização da Empresa e adequação da sua estrutura à sua área de actividade é, assim, adequar o número dos seus trabalhadores ao seu volume de negócios actual e à procura dos seus serviços, o que significa proceder a uma redução de 55 efectivos, visando diversas áreas, sectores organizacionais e categorias profissionais constantes na relação que se anexa como Anexo 2, redução esta a realizar sob a forma de um despedimento colectivo ou através de rescisão por mútuo acordo com os trabalhadores.

Os critérios de selecção dos trabalhadores objecto do presente processo de Despedimento, foram fixados em função da necessária redução de custos e da reestruturação encetada ao nível da estrutura organizacional da empresa, conforme resulta dos anexos 3 e 4 (organigramas) juntos.

Da reestruturação apresentada em anexo resulta como critério primordial na selecção de trabalhadores a incidência sobre determinadas categorias profissionais ou a reafecção de determinadas funções, e, por consequência, dos contratos de trabalho que representam.

As categorias profissionais visadas ou funções a reafectar foram ponderadas sob uma análise estritamente económica de adaptação da estrutura de serviços a prestar à realidade de mercado emergente da crise económica



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

instalada, pelo que, atente-se, nenhum dos trabalhadores a ser alvo de cessação dos respectivos contratos de trabalho foram seleccionados por quaisquer critérios aleatórios, mas, outrossim, por motivos de viabilização da empresa ao nível económico e enquanto medida fundamental na prossecução da manutenção de toda a estrutura no médio e longo prazo.

Assim, e no sentido de se promover uma maior objectivação e transparência em todo o processo de despedimento colectivo, a Empresa considerou que factores como a idade, antiguidade ou, até mesmo a ponderação relativa dos vencimentos auferidos por cada um dos trabalhadores, nunca poderiam servir de sustentação à decisão de despedimento de cada um dos trabalhadores individualmente considerados.

Neste contexto, o fundamento que sustenta a intenção de cessação do contrato de trabalho de cada um dos trabalhadores assenta nos critérios que levaram a empresa a reestruturar cada uma das categorias ou funções em que se inserem ou que exercem, pelo que se apresenta essencial evidenciar os motivos dessa alteração.

Posto isto, e especificadamente, no que diz respeito às categorias profissionais designadas (i) de “Chefe de Recepção” ou “Reception Manager”, as principais funções são coordenar as tarefas de todos os recepcionistas e garantir que estas sejam efectuadas eficazmente, assegurar que todos os procedimentos e tarefas administrativas são levados a cabo eficazmente, participar no recrutamento, formação e desenvolvimento de todo o pessoal da recepção, garantir que é prestado um serviço da mais alta qualidade a todos os sócios e convidados, colocar em prática/desenvolver campanhas de marketing e promoções em cooperação de forma a promover a venda de produtos till (sic), responsável pelo controlo de compras de produtos para venda na recepção e controlo de stock dos mesmos, em suma, de coordenação dos serviços atendimento ao sócio e administrativos ao nível de cada clube, e (U) “Secretária Operacional”/ “Coordenador de Operações” ou “Operations Secretary”, as suas funções principais são garantir que toda a parte operacional do clube se desenvolve de acordo com as necessidades, que as instalações do clube se encontram nas melhores condições e que todos os procedimentos de Higiene e Segurança são cumpridos, em suma, de coordenação do pessoal e tarefas afectas à manutenção de cada clube, urge concentrar as referidas competências numa só categoria profissional no



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

sentido de se promover uma maior agilização e concertação entre as funções visadas, quer ao nível do aproveitamento dos recursos humanos, quer no estrito sentido da adaptação económica que o mercado nos exige. Assim, as funções em causa passarão a ser agregadas numa só categoria profissional designada de “Director de Serviços” ou “Duty Manager”.

O mesmo se aplica às funções de “Coordenador de Operações”.

Perante o actual quadro de 17 trabalhadores que desempenham as funções supra 7 referidas, o quadro de pessoal expectável afecto à nova categoria profissional será de 9 elementos, pelo que resultará, obrigatoriamente, uma supressão de 8 efectivos.

A mesma lógica de mercado e necessidade de agilização de recursos humanos é aplicável à afectação das categorias de (i) “Gym Manager” ou “Director de Ginásio”, cujas 4 principais funções são otimizar os lucros de exploração do Fitness através da maximização de vendas de Personal Training, efectuar relatórios concisos e detalhados sobre o Personal Training, coordenar estratégias de retenção no ginásio dos sócios já existentes e zelar pelo bom funcionamento diário do ginásio, sob todos os aspectos, e bem assim, de (ii) “Director de Estúdios” incluindo os “Júnior” ou “Studio Manager”, cujas principais funções são garantir a máxima rentabilidade do funcionamento dos estúdios e piscina através de uma grande variedade de aulas/actividades, oferecendo ao mesmo tempo um serviço da mais alta qualidade aos sócios, coordenar estratégias de retenção dos sócios já existentes para os estúdios.*

Pelos motivos supra expostos, as funções em causa passarão a ser agregadas numa só categoria profissional designada de “Director de Fitness” ou “Fitness Manager”.

Perante o actual quadro de 7 efectivos que desempenham essas funções, o quadro de pessoal afecto à nova categoria profissional será de 2 elementos, pelo que resulta, obrigatoriamente, uma supressão de 5 efectivos.

Relativamente à categoria de “Secretário”, ou “Secretary”, cujas principais funções são contactar sócios devedores e dar apoio diário e mensal a “Técnica Administrativa de Recuperação de Créditos” (Database and Debtors Administrator), nomeadamente nas tarefas de controlo de vendas, elaboração de relatórios mensais, facturação a sócios, bem como prestar apoio ao nível interno, controlo de Live members em sistema e em contratos, esta função deixará de ser prestada em cada um dos clubes.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

No mesmo sentido de optimização e agilização dos recursos humanos, essas funções serão concentradas e centralizadas na sede da empresa sob a designação de “Administrativa de Devedores” ou “Debtors Administrator”, cuja principal função, atendendo à e aos efeitos da crise económica instalada, será a de contactar os devedores.

Perante o actual quadro de 6 trabalhadores que desempenham a’ funções supra referidas, o quadro de pessoal afecto à nova categoria profissional será de 3 elementos, pelo que resulta, obrigatoriamente uma supressão de, pelo menos, 3 efectivos.

Relativamente à categoria de “Sales Manager”, ou “Chefes de Vendas”, as principais funções dos mesmos são desenvolver, gerir e acompanhar a equipa de vendas de forma a que esta consiga ultrapassar os objectivos de vendas estabelecidos pela Empresa, garantindo, em simultâneo, que todo o processo administrativo de cada venda é feito correcta e atempadamente, reflectindo-se, primordialmente, na coordenação de equipas de venda direccionadas para a angariação de novos associados.

Acontece que a actual conjuntura económica determinou um decréscimo acentuado na procura dos serviços de fitness, sendo que este decréscimo representa uma alteração estrutural no próprio volume de negócios da área em termos absolutos e com efeitos que se prevêem reflectir a médio e longo prazo. Significa isto que estamos perante uma alteração que reflecte uma nova realidade socioeconómica em que o inevitável desaparecimento de agentes desta área de mercado não determina, sequer, que a sua quota de mercado seja susceptível de angariação por aqueles que logrem manter-se em actividade.

Assim, a cessação dos contratos de trabalho de “Sales Manager”, é manifestamente representativa da necessidade de adaptação da empresa à nova configuração do mercado, pelo que, no âmbito da reestruturação a encetar, as funções’ de coordenação de vendas serão assimiladas pelo Club Manager ou Director de Clube numa perspectiva de agilização das suas competências e num quadro de gestão integrada em cada clube.

O número de efectivos afectados pelo procedimento de despedimento colectivo será, assim, de 8, conforme quadro 2 anexo.

Outra das áreas em que se tem vindo a verificar um decréscimo abrupto no volume de negócios é o das vendas de produtos nas lojas, com a consequente



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

redução desta área do negócio, pelo que se impõe, também aqui, a redução de efectivos e de custos, racionalizando-se estes, pelo que se pretende a cessação do contrato de trabalho relativo a “Chefe Central de Lojas”, afectando-se um trabalhador.

Relativamente à categoria de “Administrativa Comercial” ou “Sales Support”, esta apresenta como principal função garantir que todos os procedimentos administrativos relacionados com o preenchimento dos contratos de adesão são completados de forma eficaz e atempadamente, bem como, assegurar que todos assuntos relativos aos comprovativos necessários para a instrução de todo esse processo são tratados com eficácia e absoluta diligência.

Acontece que existindo um decréscimo significativo no número de adesões deixaram de se verificar os fundamentos para a existência desta função na empresa e dos efectivos respectivos.

O número destes efectivos afectados por esta medida é de 6, conforme quadro 2 anexo.

No que diz respeito à área de negócio denominado de “Zensations”, o qual abarca, primordialmente, a prestação de serviços de Spa e estética, existem as funções de “Zen Manager”, ou “Director de Estética”, essencialmente dedicadas à gestão do Spa, por forma a atingirem o objectivo mensal de vendas estabelecido. Acontece que quanto a este particular, a manutenção desta área de negócio no seio da empresa, atenta a actual estrutura de custos, dependia de um aumento expressivo do volume gerado, o que de facto não sucedeu nem é expectável que venha a suceder, atento o exposto, pelo que se pretende a cessação dos respectivos contratos de trabalho, no total de 6 contratos. As respectivas funções serão redistribuídas pelos trabalhadores que continuem afectos a esta área.

Ainda relativamente a esta área de negócio da Empresa, e pelos mesmos motivos, nomeadamente de redução de custos, optou-se por concentrar as funções até agora a cargo do “Director de Grupo ZEN” (“Group Spa Manager”), de pendor eminentemente regional, num único “Director de Grupo ZEN” com competências a nível nacional. Esta medida acarretará a cessação de um contrato de trabalho.

Conforme se constata, a sobrevivência da Empresa depende de uma reafecção dos recursos humanos generalizada e redução de efectivos, visando todas as áreas de actividade em que se insere, procedendo-se por



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

isso, a uma reestruturação de todas as funções, quer por via da sua agilização, quer por via da supressão daquelas que não se apresentem indispensáveis para a prossecução da mesma.

Neste enquadramento, a tomada de decisão quanto à sujeição ao presente procedimento de despedimento colectivo do contrato de trabalho relativo a “Porteiro de Carros” foi exactamente adoptada por este não se revelar essencial à actividade da empresa. Esta medida acarretará a cessação de um contrato de trabalho.

Outra situação, em que o mesmo critério de indispensabilidade se apresenta fundamental, refere-se às funções de “Responsável de Instalações Nacional” ou “Facilities & Maintenance Manager”. Tal facto decorre das funções que lhe estão afectas se reconduzirem, primordialmente, às áreas de desenvolvimento e projecto de novas instalações, as quais, atentas as condições económicas, não só deixaram de se poder prosseguir como nem é expectável que, no médio ou longo prazo, venham a ser prosseguidas, pelo que importa, também, reduzir estas funções ao indispensável, não se justificando a manutenção do contrato de trabalho associado, sujeitando-se, assim, o mesmo, ao presente procedimento.

Relativamente às funções de cariz de coordenação operacional que esse cargo implica, estas, passam a estar abrangidas em termos ibéricos.

Esta medida acarretará a cessação de um contrato de trabalho.

Em consequência das recentes alterações legislativas, os cursos ministrados pela área de negócio da Empresa denominada “Academia”, que permitiam a obtenção da Cédula PROCAFD, deixarão de possibilitar o acesso a esta habilitação profissional, pelo que a redução da procura destes serviços é inevitável, prevendo-se uma redução significativa no volume da actividade e facturação desta área de negócio.

Tal redução de actividade e receitas, exponencial, não permite a manutenção de todos os contratos de trabalho associados, pelo que se sujeita ao presente procedimento aquele com as funções de “Academy Manager” ou “Director de Academia”, em regime de exclusividade para a área territorial nacional, medida esta que acarretará a cessação de um contrato de trabalho.

Assim, pelos motivos apresentados, as funções de gestão, coordenação e prestação de cursos aos instrutores, ficarão a cargo de um responsável único comum a toda a estrutura Ibérica.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

É possível evidenciar-se, agora, que a necessidade de agilização e reafecção de recursos representa contornos transversais a todo o grupo internacional em que a ... se insere, pelo que, apesar das evidentes consequências sociais e humanas que esta medida acarreta, a mesma revela-se indispensável no sentido de evitar ainda maiores repercussões desta natureza.

Considerando todo o supra exposto e documentação anexa, resulta que alguns dos efectivos abrangidos pelo presente procedimento de despedimento colectivo, poderão não ver cessada a sua ligação à Empresa. Tal dependerá de eventuais acordos que se logrem em posterior fase negocial e para os quais relevará, nomeadamente, um conjunto de competências, qualidades profissionais e capacidade de adaptação reconhecidas pela Empresa a esse trabalhador, que levem a concluir pela elevada probabilidade de sucesso das funções que lhe sejam confiadas dentro da nova estrutura organizacional.

**4. NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS
PROFISSIONAIS ABRANGIDAS**

Vd. Anexo 2

**5. INDICAÇÃO DO PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE
PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO COLECTIVO**

O presente processo de despedimento colectivo, tendo em consideração os seus objectivos, não pode prolongar-se por mais de dois meses, prevendo a administração da empresa igual período, no decurso do qual, se pretende efectuar os despedimentos em causa, mediante, se possível, prévio acordo com os indicados trabalhadores, sem o que, cessarão os respectivos contratos de acordo e nos termos das disposições legais aplicáveis.

**6. INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DE EVENTUAIS
COMPENSAÇÕES GENÉRICAS A CONCEDER AOS TRABALHADORES A
DESPEDIR**

Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista na Lei — art. 366. ° do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. ° 7/2009, de 12 de Fevereiro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

..., 20 de Julho de 2011

A Administração

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Questão prévia 1

O pedido de parecer prévio menciona a trabalhadora ... como lactante e incluída na lista de trabalhadores abrangidos por intenção de despedimento colectivo e, nesses termos, submetida ao regime de protecção do artigo 63.º do Código do Trabalho, que determina a necessidade de obtenção de um parecer prévio da CITE no caso de despedimento de trabalhadora lactante, nomeadamente.

Tendo a empresa vindo a esclarecer que tal submissão a parecer prévio desta Comissão ocorreu por ter havido um erro e que atentos os seus dados não se justifica a sua submissão ao regime de pedido de parecer prévio do referido artigo e Código, considerando tal fundamento, esta Comissão atende a esta proposta de exclusão, pelo que o seu parecer não respeita à intenção de despedimento da referida trabalhadora.

Questão prévia 2

No pedido inicial da entidade empregadora submete-se igualmente para parecer prévio da CITE sobre a inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora ..., lactante, “Reception Manager” ou “Chefe de recepção”.

Atendendo à anotação de que a trabalhadora mantinha o contrato de trabalho, com alteração de funções e categoria, mantendo a retribuição, considerando ainda que já está assinado o acordo de mudança de categoria profissional, de que a empresa apresentou uma cópia e dela constam as assinaturas do



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

representante da entidade empregadora e da trabalhadora, por falta de objecto à luz do n.º 1 do artigo 63.º do Código de Trabalho o presente parecer também não se reporta ao despedimento da referida trabalhadora.

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida directiva refere que (...) o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que é esta Comissão, conforme n.º 1 do artigo 63.º da Lei n.º 7/2009, de 29 de Julho, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.3. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, 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 actividade 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 actividade, 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 ainda do referido Código:

1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 colectivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva 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 recepção 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 colectiva.

- 2.5.** No caso ora submetido a parecer prévio da CITE, por o despedimento colectivo, fundado em factores de mercado e estruturais, incluir



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, cumpre averiguar a partir do processo de despedimento eventuais indícios de discriminação que tivesse conduzido a essa inclusão.

- 2.6.** Em termos procedimentais, é de assinalar que, na falta das entidades referidas no n.º 1 do artigo 360.º do CT, a entidade empregadora notificou, por cartas datadas de 2011.07.20, da fundamentação e intenção de despedimento colectivo todas às trabalhadoras supra identificadas, bem como a DGERT.
- 2.7.** De referir que os trabalhadores não exerceram a faculdade de designarem, de entre eles, uma comissão representativa, pelo que a entidade empregadora promoveu apenas reuniões individuais com cada trabalhador e das quais elaborou actas anexas ao processo remetido à CITE, em que se assinala que a DGERT não esteve presente, apesar de notificada, sendo ainda que alguns dos trabalhadores foram assistidos por perito.
- 2.8.** Promovidos os procedimentos nos termos supra enunciados, cumpre apreciar os fundamentos do despedimento colectivo, os critérios de selecção adoptado para a designação dos trabalhadores para a intenção de despedimento e a sua aplicação:
- 2.8.1.** Analisada a fundamentação constante do relatório, é possível concluir pelo seu teor de que o despedimento colectivo envolve um número de trabalhadores (55) que tornou exigível o regime do despedimento colectivo e que está fundamentado em termos que se podem reconduzir a dois dos motivos que o artigo 359.º do Código de Trabalho atende como relevantes: os de mercado e os estruturais.

Com efeito, a entidade empregadora enunciou, através do seu relatório notificado aos trabalhadores, os fundamentos do processo de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

despedimento referindo, em síntese, que a empresa tem vindo a registar resultados acumulados negativos nos últimos 3 anos, assinalando a redução em 20% da facturação comparativamente ao ano de 2009, sendo explicada essa redução da procura dos seus serviços nomeadamente pela conjuntura geral de contracção do poder de compra, apesar de ter sido internalizada a elevação da taxa de IVA aplicada aos mesmos (de 6% para 17%) pela manutenção dos preços em 2010 e aprovado para 2011 uma tabela de preços com diminuições em serviços que chegou a atingir uma redução de 10%.

A entidade empregadora alega ainda que, em 2010, até promoveu e concluiu a fusão com a ..., Lda, e que apesar da mesma ter dado lugar a uma reestruturação na afectação de recursos de ambas as entidades, ainda assim, a conjuntura desfavorável não permitiu deixar de sofrer a quebra em 12% do total dos sócios.

Para além desta fundamentação que reconduz o despedimento colectivo em causa determinado por motivo de mercado, a entidade empregadora acrescenta a esse fundamento um motivo de ordem estrutural, pois alega ainda que o desequilíbrio económico-financeiro verificado tornou indispensável a reestruturação da organização que pretende promover pela alteração da estrutura e que a mesma promove a eliminação de várias categorias profissionais, só parcialmente contrariado pela criação de outras novas, resultando da primeira a eliminação de vários postos de trabalho.

2.8.2. No que respeita aos critérios para a selecção dos trabalhadores incluídos no despedimento, a entidade empregadora adopta como critério a extinção de determinadas categorias profissionais e nesses termos o grupo de trabalhadores incluídos em cada uma são objecto do despedimento, independentemente do local em que estão afectos. Tratando-se de escolha de critérios objectivos e que estão inseridos num



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

contexto da medida de redimensionamento da empresa, o artigo 360.º do Código do Trabalho não impõe ao empregador os critérios que possa adoptar. Nestes termos, por se encontrarem no âmbito da livre escolha do empregador e não se vislumbrarem nos critérios adoptados a violação de normas ou princípios constitucionais ou legais aplicáveis, não encontra a CITE motivo de pronúncia em sentido desfavorável.

2.8.3. No que respeita à aplicação dos critérios adoptados, a existir qualquer discriminação por motivo de maternidade, nomeadamente, não pode esta Comissão deixar de emitir parecer desfavorável à inclusão dessa trabalhadora na lista de trabalhadores objecto de despedimento colectivo.

2.8.3.1. Cumpre lembrar que as categorias profissionais atingidas pela extinção apontadas pela entidade empregadora são as seguintes:

- “Gym Manager” ou “Director de Ginásios”;
- “Sales Manager” ou “Chefe de Vendas”;
- “ZEN Manager” ou “Director de Estética”;
- “Operations Manager” ou “Secretário Operacional”;
- “Reception Manager” ou “Chefe de Recepção”
- “Secretary” ou “Secretária”.

2.8.3.2. Tendo presente a lista dos trabalhadores da empresa até à data do início do processo versus as categorias dos que são previstos despedir, mediante explicações escritas prestadas por parte da entidade empregadora, a Comissão constatou que às trabalhadoras de cada categoria e que incumbe a esta Comissão garantir igualdade de tratamento, com excepção da ..., com a categoria de Secretária, todas estavam incluídas na lista de trabalhadoras para despedimento colectivo a par de todos os demais trabalhadores incluídos contratualmente na mesma categoria.



2.8.3.3.1. De assinalar de entre destes, porém, que existem casos em que o despedimento não ocorrerá - apesar da manifestação de intenção de despedimento que lhes foi notificada – e que tal é devido a se tratar de trabalhadores que aceitaram ver cessadas as funções e categorias até então detidas e aceitaram assumir outras que através da reestruturação foram criadas, com conteúdo funcional diverso do da categoria que até ali detinham.

2.8.3.3.2. Outros casos detectados em aparente contradição com a aplicação do critério de extinção de categoria na plenitude dos postos de trabalho são justificáveis por se tratarem afinal de trabalhadores incluídos na lista de trabalhadores em funções à data do início do processo de despedimento colectivo mas que já não deveriam constar na categoria que lhe estava atribuída, seja por terem obtido um acordo de rescisão judicialmente homologado antes do procedimento ter dado sequer início, seja por se tratar de omissão de já ter sido concretizada uma alteração de categoria em momento anterior.

2.8.4. Encontra-se, todavia, uma excepção a esta aplicação geral do critério:
..., grávida, com a categoria profissional de Secretária, admitida a 2011.01.01.

Na lista de trabalhadores que não são incluídos no despedimento integra-se uma trabalhadora com categoria profissional contratualmente idênticas de Secretária a que não foi comunicada a intenção de despedimento: ..., admitida a 2011.01.14.

A entidade empregadora esclareceu que manteria um vínculo de trabalhadora só aparentemente na mesma categoria (secretária), sendo que a designação idêntica não se funda num mesmo conteúdo funcional e hierárquico e é exercido nos serviços centrais, fora dos clubes onde as demais exerciam actividade e com cariz específico do contexto.



2.8.4.1. Compulsados os contratos, verifica-se que o seu elenco de tarefas é diverso, porém, o facto é que tal divergência não anula a sua caracterização profissional - também contratualmente estabelecida - de que ambas têm a categoria de Secretária e nestes termos serem ambas passíveis da aplicação do critério adoptado de extinção dos postos de trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de Secretária, pelo que se entende como irrelevante a diferença apontada pela entidade empregadora.

2.8.5. Nestes termos, a exclusão de uma trabalhadora da lista de intenção de despedimento notificadas aos trabalhadores com a categoria de Secretária evidencia que a entidade empregadora não observou de igual modo a aplicação do critério de extinção de todos os postos de trabalho dos trabalhadores que tivessem e quisessem manter uma categoria profissional a extinguir – no caso de Secretária.

2.8.6. Nestes termos, vislumbra-se uma discriminação injustificada e em ordem a salvaguardar da eventualidade de a mesma ter ocorrido por motivo de maternidade, importa emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora ..., grávida, com a categoria de “Secretary” ou “Secretária”, na lista de trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo.

2.9. Com a excepção referida nos pontos imediatamente anteriores, é de concluir que não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade do despedimento mediante despedimento colectivo das seguintes trabalhadoras:

- ..., lactante, “Gym Manager” ou “Director de Ginásios”;
- ..., lactante, “Sales Manager” ou “Chefe de Vendas”;
- ..., puérpera, “ZEN Manager” ou “Director de Estética”;
- ..., grávida, “Operations Manager” ou “Secretário Operacional”;
- ..., puérpera, “ZEN Manager” ou “Director de Estética”;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
- ..., puérpera, “Sales Manager” ou Administrativa Comercial”.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., SA fundamentado em motivos de mercado e estruturais, das trabalhadoras:
- ..., lactante, “Gym Manager” ou “Director de Ginásios”;
 - ..., lactante, “Sales Manager” ou “Chefe de Vendas”;
 - ..., puérpera, “ZEN Manager” ou “Director de Estética”;
 - ..., grávida, “Operations Manager” ou “Secretário Operacional”;
 - ..., puérpera, “ZEN Manager” ou “Director de Estética”;
 - ..., puérpera, “Sales Manager” ou Administrativa Comercial”.
- 3.2.** Com fundamento no referido nos pontos 2.8.4 a 2.8.6, a CITE emite o parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora ..., grávida, com a categoria de “Secretary” ou “Secretária”, na lista de trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo promovido pela respectiva entidade empregadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 28 DE SETEMBRO DE 2011**