



## PARECER N.º 129/CITE/2015

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

Processo n.º 239 – DG-C/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Nas cartas enviadas à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

***Assunto: Comunicação de intenção de despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos dos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho.***

Exmo(a). Senhor(a),

Vem a ..., S.A. (“...”), na qualidade de entidade empregadora, comunicar-lhe, para efeitos do n.º 3, do artigo 360.º, do Código do Trabalho (“CT”), que tem interesse em promover um Processo de Despedimento Coletivo (“PDC”), no qual se encontra incluído(a).



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Informamos que poderá, querendo, em conjunto com os restantes trabalhadores incluídos nesta intenção de PDC, designar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação, urna comissão representativa dos trabalhadores nele integrados, com o máximo de três elementos, com o objetivo de participar na fase negocial inerente ao referido processo.

Informa-se, igualmente, que, de acordo com a Lei, decorrido o prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da presente carta para a constituição da comissão de trabalhadores *ad hoc*, inicia-se, no dia subsequente, a fase de informações e negociações entre a Empresa e cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo ou os seus representantes, a qual terá a duração de cinco dias.

Fica também informado(a) que foi remetida cópia da presente comunicação à Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho, órgão do Ministério da Solidariedade, Emprego e da Segurança Social com competência nesta matéria, a fim de se dar cumprimento ao estabelecido no artigo 360.º, n.º 5, e 362.º, ambos do CT.

Nos termos e para os devidos efeitos legais, à presente carta são juntos os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:

- Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;
- Anexo II: Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- Anexo III: Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Anexo IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e respetivas categorias profissionais;
- Anexo V: Informações complementares.

## **ANEXO 1**

### DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO

#### **I. INTRODUÇÃO — OBJETO SOCIAL**

A ... é uma sociedade anónima que se dedica à formação de executivos, nas modalidades Inter e Intra empresas, procurando dotar os profissionais a quem presta os seus serviços dos conhecimentos e competências necessários para melhorar a sua performance e transformar o seu potencial em resultados, para que possam obter sucesso no mercado de trabalho.

Além disso, a ... dedica-se igualmente à organização e promoção de eventos, bem como à publicação de diversas revistas especializadas, tais como ..., ... e ...

#### **II – ENQUADRAMENTO GERAL**

O presente PDC tem por base fundamentos de carácter estrutural e de mercado, designadamente:

- (i) A alteração das condições económicas e de mercado, as quais conduziram a uma redução significativa do volume de serviços prestados pela ..., com a consequente perda de rentabilidade;



(ii) A necessidade imperativa de recuperação financeira, tomando-se perentório reduzir custos fixos, pelo que a reestruturação do quadro de pessoal é inevitável;

(III) Revisão dos organigramas funcionais e estrutura organizativa, com vista a ajustar a mesma à dimensão considerada suficiente para assegurar a resposta à manutenção da sua atividade, identificando postos de trabalho que, na atual estrutura, se afiguram dispensáveis por se revelar possível externalizar os respetivos serviços, com vista à redução de custos inerentes.

Face ao acentuado e relevante decréscimo de atividade que se verifica em Portugal, conforme melhor exposto *infra*, toma-se necessário à ... proceder a uma redefinição da sua estrutura.

### **III – DA CONJUNTURA ECONÓMICA DESFAVORÁVEL**

Como é do conhecimento geral, o período 2011-2014 foi marcado por propósitos de ajustamento ao nível macroeconómico procurando corrigir os profundos desequilíbrios existentes na economia portuguesa, decorrentes da conjuntura económico-financeira negativa que se iniciou em 2008 e que levou Portugal à necessidade de recorrer a um resgate financeiro para fazer face às suas responsabilidades financeiras.

Esse ajustamento, ao longo do Programa de Assistência Económica e Financeira (“PAEF”), traduziu-se numa redução do peso da procura interna na atividade económica global, por contrapartida de um aumento do peso das exportações, o que implicou (e ainda implica) uma forte reconfiguração e reclassificação do tecido empresarial português, ainda assente em indústrias de pouco valor acrescentado.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Apesar de, em 30 de junho de 2014, Portugal ter finalizado o PAEF, encontrando-se agora numa fase de monitorização pós-programa, a recuperação da economia traduzida no decréscimo do desemprego, crescimento das exportações, aumento do Produto Interno Bruto (“PIB”) está a verificar-se a um ritmo inferior ao observado em anteriores episódios recessivos, com o PIB real a situar-se ainda num nível inferior ao registado antes do início da crise económica e financeira.

De acordo com o Banco de Portugal (BdP), no seu Boletim Económico de dezembro de 2014’, o processo de reequilíbrio estrutural da economia portuguesa está ainda incompleto e o ajustamento macroeconómico exige ainda aprofundamento.

Neste quadro demonstra-se crucial o cumprimento dos compromissos estabelecidos a nível europeu em termos do processo de consolidação orçamental, o qual se traduz na redução do défice das contas públicas indispensável para sustentar uma trajetória descendente para o rácio da dívida pública em função do P111.

Isso mesmo é o que resulta das mais recentes projeções para a economia portuguesa para o período 2014-2016 constantes do Boletim Económico do BdP de dezembro de 2014, o qual refere que deverá continuar a assistir-se a um *‘ajustamento gradual dos desequilíbrios macroeconómicos, num quadro de crescimento moderado da atividade e do nível de preços, caracterizados também pela manutenção da capacidade de reduzir o endividamento externos’*.

Acrescentando que *“após uma virtual estabilização do nível da atividade nos três primeiros trimestres de 2014, as atuais projeções apontam para a continuação da trajetória de recuperação gradual da atividade iniciada em*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*2013. Esta evolução deverá traduzir-se numa taxa de variação média anual do Produto Interno Bruto (PIB) de 0,9 por cento em 2014 e de 1,5 e 1.6 por cento em 2015 e 2016”.*

Note-se que estes dados constituem uma revisão em baixa do crescimento do PIB de acordo com os boletins de junho de 2014 e de janeiro de 2014 e que denotam ainda um panorama de incerteza macroeconómica, para a qual, além do mais, alertam.

Com efeito, apenas no final de 2013 se assistiu a uma inversão, ainda que ténue, da forte tendência de crescimento negativo, após três anos de contração significativa da atividade económica.

(...)

Todavia, o crescimento projetado para 2014, de 0,9% em termos reais face ao período homólogo do ano anterior, traduz apenas uma recuperação gradual e mitigada muito assente no aumento das exportações e na redução significativa das importações, explicada pelo elevado grau de endividamento público e privado, em conjugação com o crescimento moderado observado nos principais parceiros comerciais e não propriamente ancorada em indicadores de desenvolvimento económico sólidos.

Todavia, e tal como se pode ver pela análise da tabela *infra* e pelo que acima se disse, de acordo com as projeções existente a recuperação macroeconómica é anémica, encontrando-se ainda desalinhada da realidade existente em 2008.

Tal como se encontra referido no Boletim Económico do BdP, de dezembro de 2014, *“esta evolução implica um nível do PJB no final do horizonte de projeção [2016] ainda inferior ao observado antes da crise financeira”*, o que



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

é bem revelador da situação económica regressiva e recessiva destes 8 anos.

Indicadores Económicos		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PIB pm	Milhões EUR	175 389	179 910	172 167	-69 658	171 211	168 960	172 306
	Milhões USD	243 873	239 307	244 872	212 125	227 211	228 015	224 279
	L.v. volume	-1,0	1,9	-3,6	3,3	-1,4	0,5	1,3
Per Capita (PIS)	EUR	19 860	19 800	19 300	19 400	19 400	20 000	20 500
	USD	26 132	26 058	26 027	21 832	25 302	27 000	26 000
Por pessoa empregada	L.v. valor	7,7	4,0	1,7	0,4	3,6	-5,0	1,5
	Consumo Privado	Milhões EUR	110 105	116 329	115 963	111 431	110 592	100 160
Consumo Público	L.v. volume	2,7	2,4	-3,6	5,2	1,4	1,4	1,5
	Milhões EUR	37 604	37 770	34 903	31 100	30 448	25 950	26 000
Investimento (PIIC)	L.v. volume	7,0	-1,3	3,8	-4,3	-1,9	-0,7	-1,4
	Milhões EUR	27 197	26 948	32 452	27 693	26 923	25 500	23 400
	% do PIB	21,3	20,5	18,4	16,3	15,1	15,0	15,2
FBCF incluindo construção	L.v. volume	7,6	-0,9	12,5	-15,0	6,2	1,6	3,7
	% do PIB	8,9	8,8	7,5	7,1	7,3	n.d.	n.d.
	L.v. volume	8,4	3,1	-15,5	-9,7	3,6	n.d.	n.d.
População*	Mil hab.	10 566	10 569	10 553	10 505	10 469	10 482	10 482
Emprego*	Mil indiv.	4 507	4 088	4 740	4 547	4 478	4 600	4 634
Desemprego*	Mil indiv.	577	681	688	656	655	615	702
Taxa de Atividade*	% pop. >15 anos	61,4	61,2	60,5	60,2	59,2	n.d.	n.d.
Taxa desemprego Portugal*	% pop. ativa	9,4	10,8	12,7	15,1	16,2	15,4	14,8
Taxa desemprego UE-28*	% pop. ativa	9,9	9,6	9,3	10,5	10,8	10,5	10,1
Saldo Global SFA	% do PIB	10,2	11,2	-7,9	5,5	-4,9	-4,9	-2,5
Dívida Pública	% do PIB	23,7	26,2	111,1	124,9	128,0	126,7	124,8
Saldo de Balança Corrente	Mil milhões EUR	-10,2	10,1	12,0	-3,2	0,9	1,7	3,4
MPC - Portugal	% do PIB	10,9	10,1	6,7	4,1	0,7	1,5	1,4
	L.v. anual	0,9	1,4	-3,7	-2,5	3,4	0,0	0,0
MPC - UE-28	L.v. anual	1,0	2,1	3,1	2,6	1,6	1,0	1,5

Fonte: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e Instituto Nacional de Estatística (INEC).  
 \*Dados em milhares de habitantes. Os dados de 2012 são preliminares.  
 Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, I.P. - Av. São Francisco, 101 - 1500-051 LISBOA  
 T: Telex: 3 317 219 9 503 - Telef: Centro: 202 219 211 - Fax: 202 219 219 - www.ain.gov.pt

De acordo com os mais recentes dados macroeconómicos constantes do Boletim Económico do BdP, as projeções apontam para um crescimento do consumo privado de 2,2% em 2014 face ao período homólogo de 2013, seguido de uma ligeira desaceleração para 2,1% em 2015 e 1,3% em 2016, o que, representando uma evolução em linha com o aumento da confiança dos consumidores que se encontra numa trajetória ascendente desde o início de 2013, demonstra, por outro lado, que não se consubstancia num crescimento sustentado e com desenvolvimento futuro, mas apenas conjuntural, retratando uma evolução que não se espera duradoura.

Além do mais, e tal como referido em relação ao P18, no final do horizonte de projeção *“em termos reais, o consumo total encontra-se ainda em níveis*



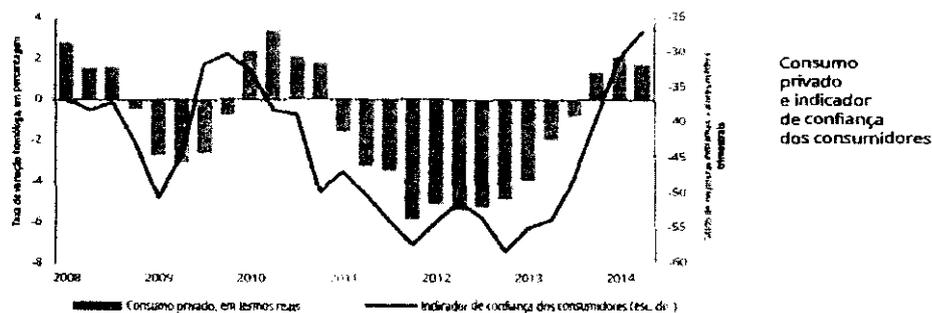
GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*inferiores aos do início de 2011, e próximos dos observados em 2003”*  
(Boletim Económico do BdP de outubro de 2014).



Fontes: Comissão Europeia e INE.

Com efeito, as medidas de austeridade impostas pelo Memorando do Entendimento no âmbito do resgate financeiro do qual Portugal fez parte, atingiram todas as classes económicas da sociedade civil portuguesa e provocaram uma diminuição substancial do rendimento e das condições de vida da população em geral, medidas essas cujo impacto ainda hoje se faz sentir, colocando-nos ainda abaixo daquela que era a realidade antes de 2008.

Esta realidade continua a afetar, entre outros, o segmento onde a ... se insere e em que exerce a sua atividade.

Com efeito, a situação financeira precária da generalidade do tecido empresarial português tem levado a que as empresas redirecionem as suas despesas para as suas necessidades estruturais imediatas sendo que estas as mais das vezes se encontram relacionadas com a sua própria sobrevivência.



É este quadro financeiro generalizado que tem levado os operadores económicos, mormente as empresas, a optar por concentrar a maioria das suas decisões em bens essenciais, em detrimento do consumo de produtos ou serviços que não se afigurem de primeira necessidade.

Sendo que os bens e serviços prestados pela ... revestem um cariz não essencial o que explica por que têm sido investimentos que têm sido postergados pelos seus clientes existentes e clientes-alvo levando a um decréscimo acentuadamente progressivo da sua atividade nos últimos anos.

Derivado de todo o clima económico recessivo, mas não só, a situação económico-financeira da sociedade viu-se gradualmente deteriorada nos últimos anos, tendo-se assistido a uma redução substancial das suas receitas, a par com um correlativo aumento dos seus custos fixos e variáveis, com impacto direto na sua sustentabilidade financeira, a qual como se demonstrou *supra* não se projeta que vá sofrer alterações positivas que permitam inverter significativamente a trajetórias incorrida.

#### **IV – ENQUADRAMENTO SOCIETÁRIO E FINANCEIRO DA EMPRESA – PRINCIPAIS ASPETOS**

A ... é uma sociedade comercial com o capital social no montante de EUR 50.000 a qual é detentora da totalidade do capital social da ..., Lda. (“...”), e da ..., S.A. (“...”), sendo que todas as sociedades conjuntamente consideradas constituem aquele que é o Grupo ...

Em termos autónomos cada uma das sociedades do Grupo desenvolve uma atividade social própria, dispondo para tal dos recursos humanos e materiais necessários a esse exercício.



Da organização em Grupo resultam diversas externalidades positivas.

Com efeito, no âmbito da relação de Grupo toma-se possível incrementar a eficiência das atividades económicas desenvolvidas por todas as sociedades do Grupo e, dessa forma, aproveitar sinergias a respeito da racionalização da estrutura organizativa, nomeadamente de meios e recursos afetos à organização da estrutura empresarial das sociedades envolvidas, as quais se poderão dedicar de forma exclusiva áquilo que deve ser o respetivo *core business* beneficiando de uma superior racionalidade económica.

Por outro lado, a existência desta relação também pode implicar, concomitantemente, a existência de desvantagens, o que no Grupo tem verificado com especial relevância, já que os resultados do exercício de cada sociedade que o compõe podem influenciar de forma decisiva os resultados de todo o Grupo e, em última instância, a sua própria subsistência.

E isto resulta particularmente mais evidente em resultado do facto de o Grupo consolidar os resultados das 3 (três) empresas que o integram.

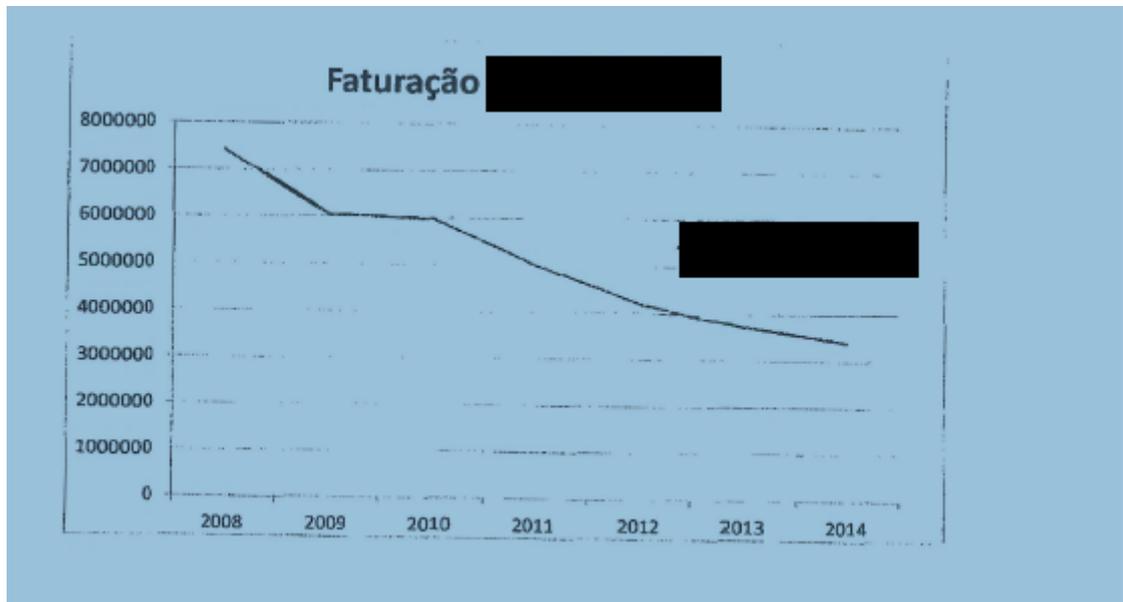
Assim, os resultados das suas subsidiárias repercutem-se diretamente nos resultados do Grupo ..., obrigando, no caso de realizarem resultados negativos que a ... enquanto sociedade dominante, tenha de adotar medidas com vista à viabilização financeira daquelas.

Esta consolidação das contas do Grupo permite evidenciar a situação global do Grupo entendido como um todo, ou seja, entendido como uma única entidade, do qual e para o qual se estabelecem operações com o exterior, sendo os seus efeitos reconhecidos e mensurados nas empresas que compõem todo o conjunto financeiro do universo ...

Os resultados consolidados do Grupo demonstram de forma evidente tudo quanto se disse. Com efeito, no período compreendido entre 2008 e 2014 assistiu-se a um decréscimo que se cifrou nos 54% no volume total da faturação.

Enquanto em 2008 esta ascendia aos EUR 7.415,400,00 (sete milhões quatrocentos e quinze mil e quatrocentos euros) no ano de 2014 estima-se metade desse valor, ascendendo a EUR 1424.000,00 (três milhões quatrocentos e vinte e quatro mil euros).

Mais preocupante ainda quanto à situação financeira do Grupo é o facto de estes valores representarem um decréscimo gradual tal como se pode ver através do gráfico *infra*:

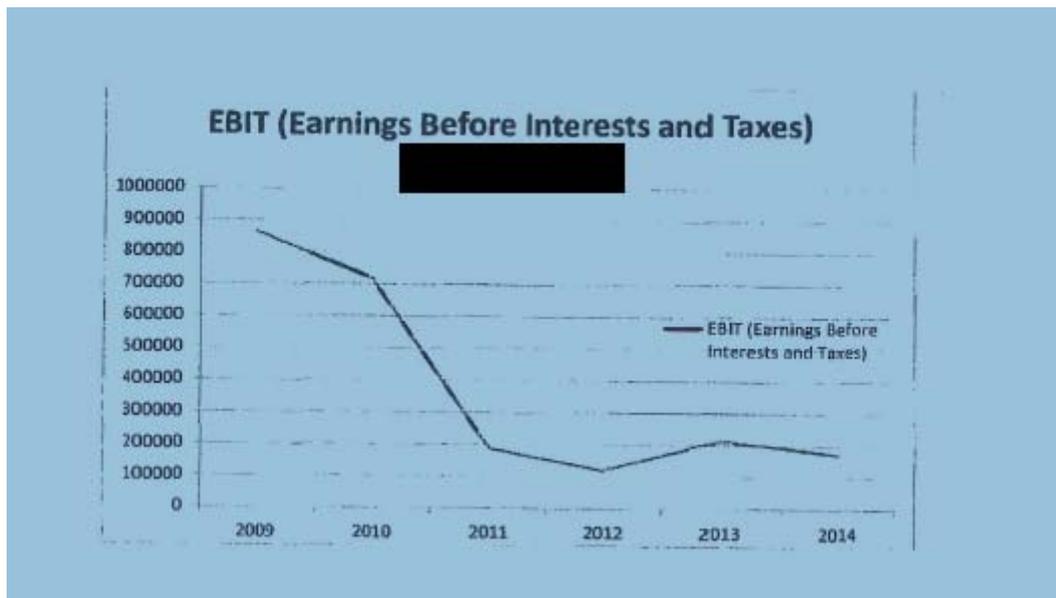


De forma ainda mais drástica, assistiu-se nesse período a uma redução do EBIT. Esta variável financeira demonstra os lucros de determinada sociedade

antes do pagamento de impostos e de juros e representa de forma clara a sua viabilidade financeira.

Ora, no período compreendido entre 2009 e 2014, estima-se que o EBIT sofra um decréscimo de 80%. Enquanto em 2009 este ascendia aos EUR 861.565,00 (oitocentos e sessenta e um mil quinhentos e sessenta e cinco euros) no ano de 2014 estima-se que o mesmo se cifre nos EUR 174.000,00 (cento e setenta e quatro mil euros).

Particularmente ilustrativo é seguinte gráfico que representa essa evolução decrescente:



Na verdade, em anos anteriores foram os bons resultados da ... que foram adiando as necessidades de implementação de alterações estruturais no seio do Grupo e, em bom rigor, nas estruturas partilhadas e comuns a esta realidade societária, o que deixou de se verificar a partir de 2014.

Contudo, a progressiva deterioração da situação financeira das sociedades que compõem o Grupo ..., e que se tem verificado de forma premente pela

GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

cessação de contribuição de forma positiva por parte destas sociedades para os resultados do Grupo ..., essencialmente através de dividendos, torna imperioso proceder a uma racionalização da estrutura de custos existente nestas sociedades, e no caso concreto, na própria...

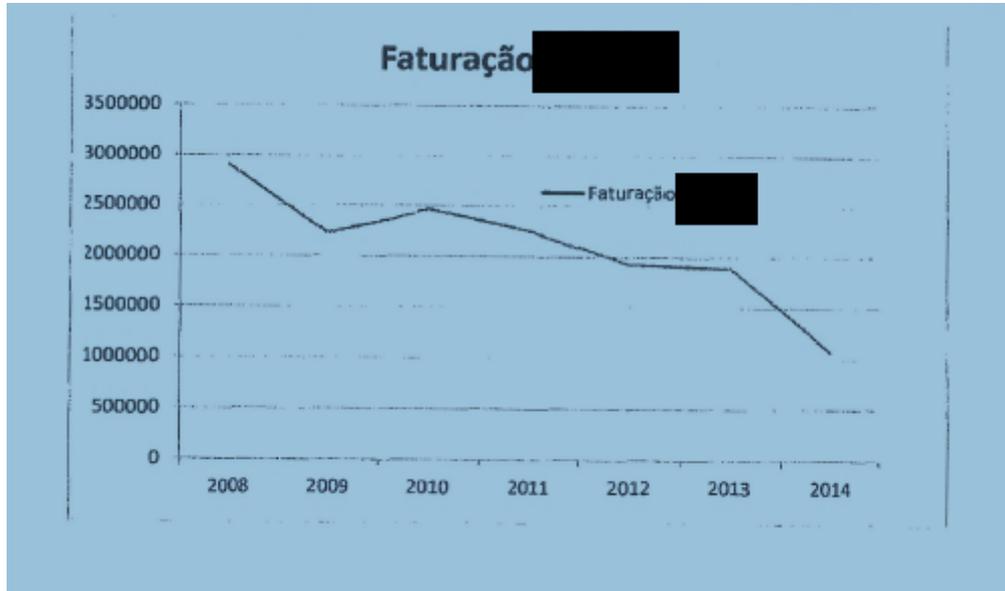
Para além da reveladora situação financeira do Grupo ..., acresce ainda a situação financeira em que se encontra a ..., a qual no período compreendido entre 2008 e 2014, viu o seu volume de faturação diminuir de forma significativa, cifrando-se no período de referência num decréscimo estimado de 34%.

Com efeito, o volume de faturação em 2008 ascendia aos EUR 2.917.050,00 (dois milhões novecentos e dezassete mil e cinquenta euros), sendo que para o exercício de 2014 se estima em EUR 1.840.358,00 (um milhão oitocentos e quarenta mil, trezentos e cinquenta e oito euros), o que se traduz num decréscimo da faturação de EUR 1.076.692,00 (um milhão e setenta e seis mil, seiscentos e noventa e dois euros).

Conforme se poderá verificar no gráfico *infra*:

GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Atualmente, não existem quaisquer perspetivas realistas e fundamentadas que permitam acreditar na existência de melhorias num curto-prazo, o que reclama a que a ... tenha forçosamente de adotar medidas urgentes e que passam pela implementação de medidas de reestruturação organizacional e, conseqüente, diminuição de custos com pessoal.

Assim, a ..., de modo a contrariar a tendência dos resultados negativos que se têm vindo a verificar, vê-se obrigada a promover o presente PDC, extinguindo os postos de trabalho que se encontram atualmente em excesso, como forma de fazer face ao decréscimo do volume de faturação e dos serviços por si prestados, à conjuntura e às atuais exigências do mercado nacional.

Anexo II



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

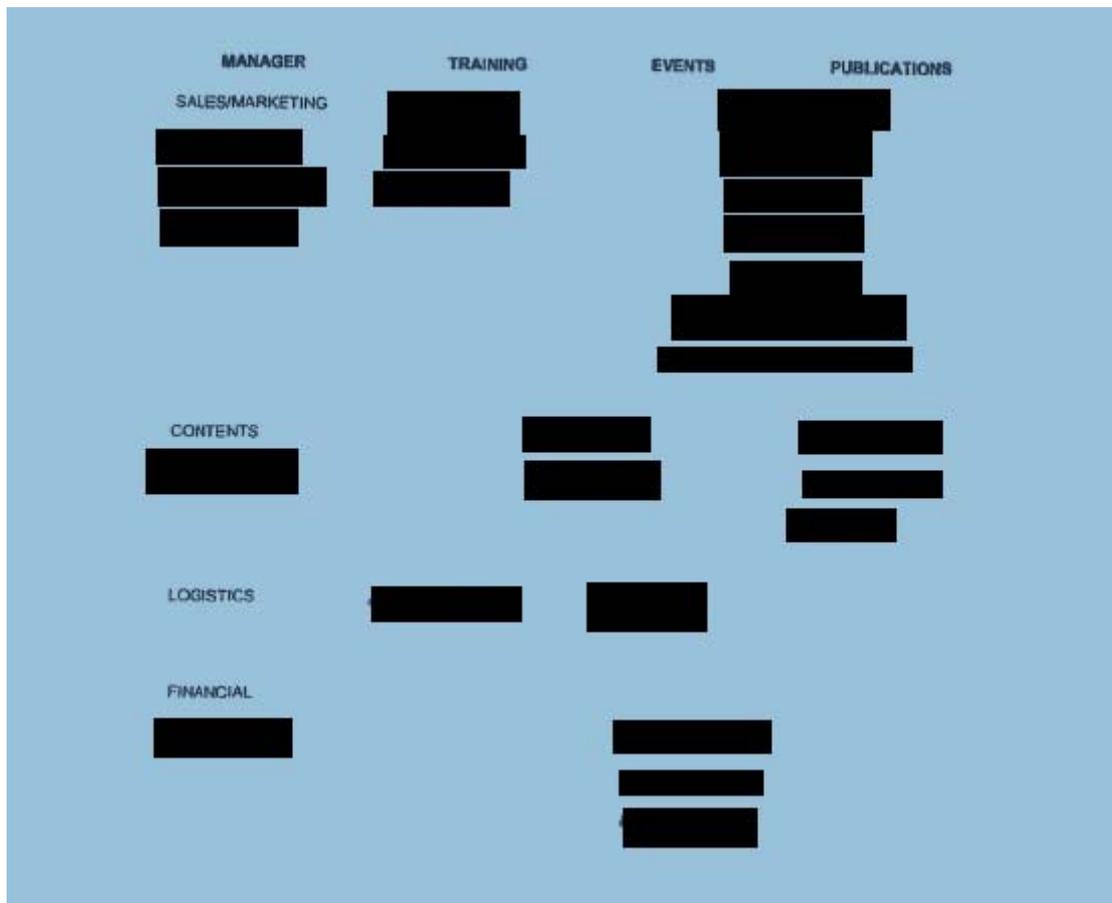
**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Critério para seleção dos trabalhadores a despedir

Atualmente a ... encontra-se dividida em 4 grandes áreas organizacionais:

(i) Vendas & Marketing; (ii) Conteúdos; (iii) Logística; (iv) Financeiro.



Departamento Financeiro

Tendo em consideração os fundamentos subjacentes à motivação do presente PDC, assim como as funções exercidas pelos trabalhadores nele abrangidos, o critério prosseguido para a seleção dos mesmos e para a reestruturação organizacional assentou em motivos primordialmente financeiros.

GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Atualmente o Departamento Financeiro do Grupo é composto por 4 Colaboradores, a saber: o Diretor Financeiro e mais 3 Colaboradoras que reportam àquele e que desempenham as funções de Assistentes, sendo que 1 Colaboradora celebrou o seu contrato de trabalho com a ... e 2 Colaboradoras celebraram o seu contrato de trabalho celebrado com a ..., prestando todas as Colaboradoras deste Departamento as suas funções de forma indiferenciada a qualquer uma das sociedades do Grupo, independentemente daquela que é, de facto, a sua entidade empregadora.

Ora, o Departamento Financeiro é um Departamento que se encontra a ser partilhado por todo o Grupo, sendo que os Colaboradores que a este se encontram alocados prestam os seus serviços de forma indiferenciada a qualquer uma das entidades do Grupo...

Considerando a redução da faturação que se tem verificado desde 2008 e atentos os *cost savings* que são necessários implementar para o reajustamento da trajetória financeira do Grupo, foi tomada a decisão de externalizar a totalidade dos serviços financeiros.

Na verdade, da análise que se efetuou à estrutura de custos existentes concluiu-se ser necessário a adoção desta solução, a qual irá permitir, já no decurso do ano de 2015, uma redução de cerca de 20%, nos custos fixos com os trabalhadores afetos ao Departamento Financeiro

Assim, a ... tomou a decisão de externalizar a totalidade dos serviços financeiros, sendo eliminada do seu organigrama a Direção Financeira.

Entendeu-se, no entanto, manter o posto de trabalho do Diretor Financeiro que irá servir de elo de ligação entre os prestadores de serviços e a ..., podendo contribuir com o seu *know-how* e conhecimento funcional sedimentado da Sociedade, dos seus Colaboradores e do segmento de



mercado em que presta a sua atividade, por ser Diretor Financeiro da totalidade das empresas do Grupo ...

Além disso, o Diretor Financeiro desempenha ainda funções de Direção Administrativa na Sociedade, sendo igualmente responsável pela área da informática, funções que cumula com a Direção Financeira. Por este motivo, este revela-se imprescindível na estrutura da Sociedade e não será abrangido no presente PDC.

Assim, as funções de Assistente de Departamento Financeiro serão externalizadas na sua totalidade, o que permitirá a obtenção de uma poupança anual na ordem dos 20%, no cômputo global da externalização de todo o Departamento.

Da mesma forma, a realização da atividade financeira em regime de *outsourcing* irá permitir um aprofundamento da qualidade e da capacidade técnica nos serviços, que passarão a ser desenvolvidos por uma das mais reputadas sociedades de contabilidade do país.

Em face da externalização a que se aludiu serão extintos a totalidade dos postos de trabalho dos Colaboradores que desempenham as funções de Assistente do Departamento Financeiro, existentes no Grupo ..., nos quais se incluem os dois postos de trabalho referentes às Colaboradoras que tenham contrato de trabalho com a...

## **Conclusões**

Ponderadas as vicissitudes *supra* identificadas, os custos estruturais afetos à continuidade da Empresa e à sua rentabilidade, a Sociedade considera que a



reestruturação do Departamento Financeiro se revela fundamental para fazer face às *supra* descritas falhas e riscos do atual modelo de gestão de informação.

Aliada à atual conjuntura económica e financeira do mercado em que a Sociedade se insere e à evolução financeira negativa que a mesma tem sofrido nos últimos anos, bem como à não verificação de resultados positivos por parte da ... que permitam equilibrar a situação financeira do Grupo ..., é premente para a ... adotar um modelo organizacional adequado.

Uma vez considerado todo o contexto, releva-se imprescindível redefinir os serviços prestados entre as empresas do Grupo ..., atenta a impossibilidade de manutenção da imputação de custos entre as mesmas e, em consequência, reestruturar o quadro de pessoal do ..., tomando-o mais operacional e mais adequado às necessidades presentes, reduzindo os seus custos de estrutura, pois, perante os seus resultados, verifica-se um excesso de recursos humanos na mesma.

Consequência da externalização do Departamento Financeiro, a ... vê-se obrigada a extinguir a totalidade dos postos de trabalho de Assistente do Departamento Financeiro, tem por fundamento motivos estruturais, económicos e de mercado - resultantes da decisão da Sociedade de implementar um modelo de organização funcional na Direção Financeiro, motivada não apenas pelos atuais resultados financeiros, mas também pela premência de adequação desta estrutura às necessidades do negócio - havendo, portanto, com tais fundamentos, que proceder ao despedimento das Colaboradoras ... e ...



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**Anexo III**

**Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa**

NOME DO COLABORADOR	DIRECÇÃO	CATEGORIA PROFISSIONAL
[REDACTED]	Marketing & Operations	PRODUCT MANAGER
[REDACTED]		CHIEF OPERATING OFFICER (COO)
[REDACTED]	INTER	TRAINING MANAGER
[REDACTED]	Finance	FINANCIAL ASSISTANT
[REDACTED]	Events & Publications	ACCOUNT MANAGER
[REDACTED]	Events & Publications	CHIEF IN EDITOR
[REDACTED]	Events & Publications	DESIGNER
[REDACTED]	Marketing & Operations	LOGISTICS
[REDACTED]	Marketing & Operations	PRODUCT MANAGER
[REDACTED]	INTRA	COMMERCIAL ACCOUNT
[REDACTED]	ENTER	TRAINING MANAGER
[REDACTED]	Events & Publications	SALES MANAGER
[REDACTED]	Finance	FINANCIAL MANAGER
[REDACTED]	Finance	FINANCIAL ASSISTANT
[REDACTED]	Events & Publications	COMMERCIAL ACCOUNT
[REDACTED]	Events & Publications	COMMERCIAL ACCOUNT
[REDACTED]	Events & Publications	SALES MANAGER
[REDACTED]	INTRA	LEARNING & DEVELOPMENT MANAGER

#### Anexo IV

**Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e respectivas categorias profissionais**

**NOME DO COLABORADOR CATEGORIA PROFISSIONAL DIRECÇÃO**

... Assistente Financeira

... Assistente Financeira

#### Anexo V

Informações complementares



1. Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas:

O número total de trabalhadores a despedir, no âmbito do presente processo, é de 2, conforme Anexo IV que serve, igualmente, para identificar os trabalhadores abrangidos e as suas respetivas categorias profissionais.

2. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento: O despedimento coletivo que ora se inicia seguirá a tramitação legal, pelo que decorrida a fase de informação e negociações (5 dias a contar da presente data), e decorrido o prazo de 15 dias contado em conformidade como estabelecido no artigo 363.º do Código do Trabalho, será dado a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, tendo respeitado o pré-aviso legal, a saber:

60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos;

75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos. Deste modo, o PDC terá uma duração estimada, consoante a antiguidade do trabalhador — prazo mínimo — entre 60 e 75 dias a contar da data da decisão final.

Porém, a empresa poderá, e salvaguardando todos os direitos dos trabalhadores afetados, substituir o aviso prévio pelo pagamento dos correspondentes direitos em dinheiro.

3. Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho ou da estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

De acordo com a lei geral aplicável, a entidade empregadora pagará, a cada trabalhador, uma compensação calculada nos termos da conjugação do artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que procedeu à alteração do Código do Trabalho, e do artigo 366.º do mesmo diploma legal, não estando previsto o pagamento de qualquer outra compensação genérica aos trabalhadores incluídos no presente PDC.

4. Dispensa da prestação de trabalho Todos os trabalhadores abrangidos no âmbito do presente PDC encontram-se, a partir desta data, dispensados da prestação de trabalho, sem perda de quaisquer direitos, designadamente retribuição e antiguidade.

No caso de os trabalhadores terem férias pendentes de gozo e/ou as que se tenham vencido a 01 de janeiro de 2015, estas deverão ser gozadas nos dias imediatamente antes da cessação do contrato de trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 241.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

- 1.3. A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo.
- 1.4. A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos:
  1. Departamento Financeiro
  2. Tendo em consideração os fundamentos subjacentes à motivação do presente PDC, assim como as funções exercidas pelos trabalhadores nele abrangidos, o critério prosseguido para a seleção dos mesmos e para a reestruturação organizacional assentou em motivos primordialmente financeiros. Atualmente o Departamento Financeiro do



Grupo é composto por 4 Colaboradores, a saber: o Diretor Financeiro e mais 3 Colaboradoras que reportam àquele e que desempenham as funções de Assistentes, sendo que 1 Colaboradora celebrou o seu contrato de trabalho com a ... e 2 Colaboradoras celebraram o seu contrato de trabalho celebrado com a ..., prestando todas as Colaboradoras deste Departamento as suas funções de forma indiferenciada a qualquer uma das sociedades do Grupo, independentemente daquela que é, de facto, a sua entidade empregadora.

3. Ora, o Departamento Financeiro é um Departamento que se encontra a ser partilhado por todo o Grupo, sendo que os Colaboradores que a este se encontram alocados prestam os seus serviços de forma indiferenciada a qualquer uma das entidades do Grupo ...
4. Considerando a redução da faturação que se tem verificado desde 2008 e atentos os *cost savings* que são necessários implementar para o reajustamento da trajetória financeira do Grupo, foi tomada a decisão de externalizar a totalidade dos serviços financeiros.

Na verdade, da análise que se efetuou à estrutura de custos existentes concluiu-se ser necessário a adoção desta solução, a qual irá permitir, já no decurso do ano de 2015, uma redução de cerca de 20%, nos custos fixos com os trabalhadores afetos ao Departamento Financeiro

5. Assim, a ... tomou a decisão de externalizar a totalidade dos serviços financeiros, sendo eliminada do seu organigrama a Direção Financeira.
6. Entendeu-se, no entanto, manter o posto de trabalho do Diretor Financeiro que irá servir de elo de ligação entre os prestadores de serviços e a ..., podendo contribuir com o seu *know-how* e



conhecimento funcional sedimentado da Sociedade, dos seus Colaboradores e do segmento de mercado em que presta a sua atividade, por ser Diretor Financeiro da totalidade das empresas do Grupo ...

7. Além disso, o Diretor Financeiro desempenha ainda funções de Direção Administrativa na Sociedade, sendo igualmente responsável pela área da informática, funções que cumula com a Direção Financeira. Por este motivo, este revela-se imprescindível na estrutura da Sociedade e não será abrangido no presente PDC.
8. Assim, as funções de Assistente de Departamento Financeiro serão externalizadas na sua totalidade, o que permitirá a obtenção de uma poupança anual na ordem dos 20%, no cômputo global da externalização de todo o Departamento.

Da mesma forma, a realização da atividade financeira em regime de *outsourcing* irá permitir um aprofundamento da qualidade e da capacidade técnica nos serviços, que passarão a ser desenvolvidos por uma das mais reputadas sociedades de contabilidade do país.

9. Em face da externalização a que se aludiu serão extintos a totalidade dos postos de trabalho dos Colaboradores que desempenham as funções de Assistente do Departamento Financeiro, existentes no Grupo ..., nos quais se incluem os dois postos de trabalho referentes às Colaboradoras que tenham contrato de trabalho com a...

**1.5.** O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

- a) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- b) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- c) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- d) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
  - 2.1.1. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de



trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

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

“1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

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

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

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério

responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.5.** No despedimento coletivo “sub judge”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte: Departamento Financeiro

Tendo em consideração os fundamentos subjacentes à motivação do presente PDC, assim como as funções exercidas pelos trabalhadores nele abrangidos, o critério prosseguido para a seleção dos mesmos e para a reestruturação organizacional assentou em motivos primordialmente financeiros.

Atualmente o Departamento Financeiro do Grupo é composto por 4 Colaboradores, a saber: o Diretor Financeiro e mais 3 Colaboradoras que reportam àquele e que desempenham as funções de Assistentes, sendo que 1 Colaboradora celebrou o seu contrato de trabalho com a ... e 2 Colaboradoras celebraram o seu contrato de trabalho celebrado com a ..., prestando todas as Colaboradoras deste Departamento as suas funções de forma indiferenciada a qualquer uma das sociedades do Grupo, independentemente daquela que é, de facto, a sua entidade empregadora.

Ora, o Departamento Financeiro é um Departamento que se encontra a ser partilhado por todo o Grupo, sendo que os Colaboradores que a este se



encontram alocados prestam os seus serviços de forma indiferenciada a qualquer uma das entidades do Grupo ...

Considerando a redução da faturação que se tem verificado desde 2008 e atentos os *cost savings* que são necessários implementar para o reajustamento da trajetória financeira do Grupo, foi tomada a decisão de externalizar a totalidade dos serviços financeiros.

Na verdade, da análise que se efetuou à estrutura de custos existentes concluiu-se ser necessário a adoção desta solução, a qual irá permitir, já no decurso do ano de 2015, uma redução de cerca de 20%, nos custos fixos com os trabalhadores afetos ao Departamento Financeiro.

Assim, a ... tomou a decisão de externalizar a totalidade dos serviços financeiros, sendo eliminada do seu organigrama a Direção Financeira.

Entendeu-se, no entanto, manter o posto de trabalho do Diretor Financeiro que irá servir de elo de ligação entre os prestadores de serviços e a ..., podendo contribuir com o seu *know-how* e conhecimento funcional sedimentado da Sociedade, dos seus Colaboradores e do segmento de mercado em que presta a sua atividade, por ser Diretor Financeiro da totalidade das empresas do Grupo ...

Além disso, o Diretor Financeiro desempenha ainda funções de Direção Administrativa na Sociedade, sendo igualmente responsável pela área da informática, funções que cumula com a Direção Financeira. Por este motivo, este revela-se imprescindível na estrutura da Sociedade e não será abrangido no presente PDC.

Assim, as funções de Assistente de Departamento Financeiro serão externalizadas na sua totalidade, o que permitirá a obtenção de uma

GOVERNO DE  
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

poupança anual na ordem dos 20%, no cômputo global da externalização de todo o Departamento.

Da mesma forma, a realização da atividade financeira em regime de *outsourcing* irá permitir um aprofundamento da qualidade e da capacidade técnica nos serviços, que passarão a ser desenvolvidos por uma das mais reputadas sociedades de contabilidade do país.

Em face da externalização a que se aludiu serão extintos a totalidade dos postos de trabalho dos Colaboradores que desempenham as funções de Assistente do Departamento Financeiro, existentes no Grupo ..., nos quais se incluem os dois postos de trabalho referentes às Colaboradoras que tenham contrato de trabalho com a ...

## Conclusões

Ponderadas as vicissitudes *supra* identificadas, os custos estruturais afetos à continuidade da Empresa e à sua rentabilidade, a Sociedade considera que a reestruturação do Departamento Financeiro se revela fundamental para fazer face às *supra* descritas falhas e riscos do atual modelo de gestão de informação.

Aliada à atual conjuntura económica e financeira do mercado em que a Sociedade se insere e à evolução financeira negativa que a mesma tem sofrido nos últimos anos, bem como à não verificação de resultados positivos por parte da ... que permitam equilibrar a situação financeira do Grupo ..., é premente para a ... adotar um modelo organizacional adequado.



Uma vez considerado todo o contexto, releva-se imprescindível redefinir os serviços prestados entre as empresas do Grupo ..., atenta a impossibilidade de manutenção da imputação de custos entre as mesmas e, em consequência, reestruturar o quadro de pessoal do ..., tomando-o mais operacional e mais adequado às necessidades presentes, reduzindo os seus custos de estrutura, pois, perante os seus resultados, verifica-se um excesso de recursos humanos na mesma.

Consequência da externalização do Departamento Financeiro, a ... vê-se obrigada a extinguir a totalidade dos postos de trabalho de Assistente do Departamento Financeiro, tem por fundamento motivos estruturais, económicos e de mercado - resultantes da decisão da Sociedade de implementar um modelo de organização funcional na Direção Financeira, motivada não apenas pelos atuais resultados financeiros, mas também pela premência de adequação desta estrutura às necessidades do negócio - havendo, portanto, com tais fundamentos, que proceder ao despedimento das Colaboradoras ... e ...

- 2.6.** Da análise do processo, na descrição dos departamentos, verifica-se que o Departamento Financeiro tem uma outra trabalhadora, ..., pelo que ficam por clarificar quais os critérios objetivos de seleção, não sendo os mesmos perceptíveis, não se verificando afastados indícios de discriminação na inclusão da referida trabalhadora.



### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora em virtude de se afigurar que tal poderá constituir uma discriminação por motivo de parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MARÇO DE 2015, COM VOTO CONTRA DA CAP**