

## PARECER N.º 3/CITE/2006

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 88 – DP-C/2005

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 23 de Dezembro de 2005, a CITE recebeu da empresa ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, ..., a exercer funções de escriturária de 2.ª, no âmbito de um processo de despedimento colectivo abrangendo dezasseis trabalhadores, dos quais quatro mulheres e doze homens.
- 1.2. A ... tem por actividade a importação, produção, exportação, comercialização e distribuição de bebidas, géneros alimentares, tabacaria, tabacos, brindes e novidades.
  - 1.2.1. Em 26 de Julho de 2005, a totalidade do capital social da empresa ..., cujo objecto é a produção, importação, exportação, distribuição, promoção e comercialização de bebidas espirituosas, vinho do Porto, vinhos derivados, e bebidas não alcoólicas, foi indirectamente adquirida pela ... e pela ..., INC.
  - 1.2.2. A ... transmitiu à ..., mediante trespasse, a sua área de negócio de distribuição, bem como as respectivas estruturas, em 17 de Outubro de 2005.
  - 1.2.3. A integração na ... da totalidade dos actuais trabalhadores da ... afectos ao negócio da distribuição traduzir-se-ia num sobredimensionamento da estrutura de pessoal daquela sociedade, o que implica a cessação de contratos de trabalho com a maioria dos trabalhadores da ..., agora vinculados à ..., uma vez que esta já detinha uma rede de distribuição alargada a todo o território nacional, que contava com noventa trabalhadores.  
Esta informação foi prestada aos trabalhadores, em 3 de Outubro de 2005, quando foi dado cumprimento ao disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 320.º do Código do Trabalho.

- 1.2.4.** Por seu turno, a ... tinha cinquenta e quatro trabalhadores afectos ao negócio da distribuição, incluindo dez funcionários cujo contrato cessou por mútuo acordo, entre 3 e 17 de Outubro de 2005.
- 1.2.5.** A ... distribuiu, entre Julho de 2004 e Junho de 2005, 911.060 caixas de 9 litros, a ... distribuiu, entre Setembro de 2004 e Agosto de 2005, 769.282 caixas de 9 litros.
- 1.2.6.** O volume da actividade de distribuição trespassada é de 233.346 caixas de 9 litros, por ano, o que traduz uma redução de 535.936 caixas de 9 litros, por ano relativamente àquelas que eram distribuídas pela ... antes do trespassa.
- 1.2.7.** Esta diminuição deve-se:
- Ao efeito do contrato de aquisição da ... e das restrições impostas a este negócio pela Comissão Europeia, o que corresponde a uma diminuição de 66.649 caixas de 9 litros, tendo deixado de distribuir, desde 28 de Outubro de 2005, as marcas ... e ..., o que traduz um decréscimo de 26.892 caixas de 9 litros, por ano;
  - À circunstância da produtora ..., S.A., detentora das marcas de vinho ..., ... e ..., bem como de outras marcas, que correspondiam a um volume de 469.287 caixas de 9 litros, ter feito cessar unilateralmente a relação comercial com a ..., antes da data de produção dos efeitos do trespassa;
  - Em 25 de Agosto de 2005, a ... deixou de comercializar a marca ..., o que representa uma diminuição de 8.176 caixas de 9 litros, por ano.
- 1.2.8.** Com o trespassa, o volume global de distribuição aumentaria de 911.060 para 1.109.338 caixas de 9 litros, o que representaria mais 198.278 caixas por ano. Todavia, estima-se que o volume de vendas no corrente ano fiscal seja de 1.080.000 caixas.
- 1.2.9.** Também com o trespassa, o quadro de pessoal afecto à distribuição aumentou de 90 para 134 trabalhadores.
- 1.2.10.** Antes do trespassa, a ... tinha 8 postos de trabalho por preencher na actividade de distribuição e o volume de caixas a distribuir após o trespassa não acompanha, nem em termos de criação de recursos humanos nem sequer em termos proporcionais, o novo número de funcionários.

**1.2.11.** Assim, dos 44 funcionários da ... que passaram para o quadro de pessoal da ..., esta acordou a revogação de 6 contratos e negociou os termos da cessação com mais 6 trabalhadores.

Também celebrou recentemente acordos de revogação do contrato de trabalho com 4 funcionários afectos à distribuição, originariamente pertencentes à empresa, sendo que 2 dos contratos cessaram em 31 de Outubro e os outros 2 terminarão em 31 de Dezembro de 2005.

**1.2.12.** São 4 os postos de trabalho que a ... considera necessário preencher por virtude do trespasse, para além dos 8 postos de trabalho que estavam por preencher antes do trespasse.

**1.2.13.** Todos os postos de trabalho desocupados, ou a desocupar, num total de 16, foram, ou serão, preenchidos por trabalhadores antes afectos à distribuição na ....

**1.2.14.** A integração na empresa dos 44 ex-trabalhadores da ..., afectos ao negócio da distribuição, traduziu-se num sobredimensionamento da estrutura de pessoal daquela. Assim, 16 dos postos de trabalho agora existentes são excedentários, na medida em que a ... passou a dispor de trabalhadores em número superior ao ditado pelas reais necessidades de serviço.

**1.2.15.** Em virtude da integração dos trabalhadores por efeito do trespasse, verificam-se situações de duplicação de postos de trabalho com o mesmo conteúdo funcional, como é o caso de:

- a) Director Geral;
- b) Director de Logística no Departamento de Direcção de Operações;
- c) Director de Vendas no Departamento de Direcção de Vendas;
- d) Gestor de Contas ...&... Sul no Departamento de Vendas ...&...;
- e) Gestor de Contas ...&... Centro/Norte no Departamento de Vendas ...&...;
- f) Gestor de Contas Sul no Departamento de Vendas Grossistas e ...;
- g) Director de Canal no Departamento de Vendas *Off-Trade*;
- h) Responsável pelos Recursos Humanos no Departamento de Direcção Financeira e Recursos Humanos.

- 1.2.16.** Só em custos salariais e sem considerar os encargos sociais, o presente procedimento de despedimento colectivo permitirá à ... uma poupança anual superior a € 800.000, que permitirá aumentar a eficiência e eficácia operacional do negócio da distribuição.
- 1.2.17.** Verifica-se, assim, uma comprovada reestruturação da organização produtiva, o que constitui motivo estrutural para o despedimento colectivo.
- 1.2.18.** Por carta, datada de 28 de Novembro de 2005, a empresa ... comunica à comissão de trabalhadores a intenção de proceder ao despedimento de dezasseis trabalhadores.
- 1.2.19.** No conteúdo da carta, encontra-se mencionada a descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, o quadro de pessoal, a indicação dos critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a despedir, a indicação do número de trabalhadores a despedir e as respectivas categorias profissionais, a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento, a indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.
- 1.3.** Quanto aos critérios de selecção de trabalhadores, invoca a empresa que a identificação dos concretos postos de trabalho a sacrificar resulta da ponderação conjunta da maior ou menor presença dos seguintes factores: (i) ligação à empresa, sua organização e métodos de trabalho e (ii) experiência e qualidade profissionais.
- Na mesma linha, a experiência profissional, produtividade e qualidade reveladas pelos trabalhadores no desempenho das suas funções funcionam como critério de selecção incontornável. A empresa avalia regularmente os seus trabalhadores e os trabalhadores que antes prestavam funções na ..., foram igualmente avaliados pela administração, aquando da sua integração, não só através de entrevistas pessoais como de análise curricular.
- 1.4.** Em 28 de Novembro de 2005, é anexada ao processo carta para envio de cópia da comunicação e documentos remetidos à Comissão Representativa de Trabalhadores, dirigida à Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho.
- 1.5.** Em 5 de Dezembro de 2005, realizou-se a reunião de negociação, constando da respectiva acta sucintamente o seguinte:

- O advogado mandatado pelos elementos que constituem a comissão representativa, não sendo, portanto, advogado dos restantes trabalhadores abrangidos pelo presente processo, referiu que a Comissão Representativa dos Trabalhadores declara não aceitar o presente despedimento colectivo, por este não passar de uma manifesta fraude ao disposto no artigo 318.º e seguintes do Código do Trabalho, não se subsumindo à previsão do artigo 397.º do Código do Trabalho. Não obstante tal facto, a Comissão Representativa dos Trabalhadores está na disposição de, em conjunto com a entidade empregadora, encontrar uma solução alternativa à pretendida cessação dos contratos de trabalho.

- Foi solicitado, entre outros documentos, o estudo onde são definidas as expectativas de custo, lucro, maximização de eficiência, entre outros elementos essenciais para a avaliação do alegado sobredimensionamento de estruturas.

Relativamente a esta questão, o perito do empregador esclarece que o estudo a que a Comissão Representativa alude não integra nenhum texto ou documento que possa ser disponibilizado, sendo ainda importante realçar que a generalidade dos elementos que se pretende conhecer são matéria confidencial da empresa não relevante para efeitos da reunião.

- O representante do Ministério do Trabalho referiu que a hipótese de rescisões acordadas no âmbito do presente processo foi admitida por ambas as partes, mas posteriormente à reunião.

- Tendo o perito da Comissão Representativa dos Trabalhadores afirmado não aceitar o encerramento da fase de informações e negociações enquanto não fossem prestadas as informações solicitadas, e pelo perito do empregador ter sido referido que não se prestariam mais informações para além das já facultadas e enunciadas no decurso da reunião, a continuação daquela fase considerar-se-ia inútil.

A esta questão o representante do Ministério do Trabalho referiu que, em face da resposta da empresa, não haveria condições para prosseguir aquela fase.

**1.6.** Em anexo ao presente processo, encontram-se as cartas de comunicação do despedimento colectivo, dirigidas aos trabalhadores e o mapa com as menções referidas no n.º 2 do artigo 422.º do Código do Trabalho.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

**2.1.1.** Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

**2.2.** Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

**2.2.1.** São considerados motivos estruturais, nomeadamente, desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes.

**2.3.** O presente processo de despedimento colectivo é, nos termos referidos pela empresa, motivado pela reestruturação da organização produtiva, provocada pelo sobredimensionamento da estrutura de pessoal afecta ao negócio da distribuição da empresa, o que constitui motivo estrutural para o despedimento colectivo, com base nos argumentos expendidos nos pontos 1.2.6., 1.2.7. e 1.2.8.

**2.4.** A análise dos elementos que constituem o presente processo, designadamente os organigramas, anterior e posterior ao trespassse, constantes de folhas 158 a 168 e de

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

folhas 97 a 107, permitem concluir que a Direcção de Vendas, no departamento de *Customer Service*, dispunha de dois *Executive Customer Service* em data anterior ao trespassse e, posteriormente, passou a dispor de sete trabalhadores a desempenhar estas funções.

**2.5.** Num universo de sete trabalhadores a desempenhar as mesmas funções, e de acordo com os documentos que compõem o presente processo, o despedimento colectivo abrange apenas a trabalhadora puérpera e, tal facto, ocorre num departamento no qual se verificou um aumento do número de trabalhadores.

**2.6.** Embora os critérios sejam definidos pelo empregador<sup>2</sup>, os mesmos não podem contrariar os princípios legais em vigor.

A Constituição e a lei proíbem qualquer discriminação com base no sexo.

O artigo 51.º do Código do Trabalho, ao concretizar este princípio, estabelece uma especial protecção às trabalhadoras puérperas de modo a prevenir qualquer discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

**2.7.** Ora, não existindo dados no processo que permitam conhecer os elementos que comprovam os critérios definidos pela empresa, (i) ligação à empresa, sua organização e métodos de trabalho e (ii) experiência e qualidade profissionais, embora resulte do quadro de pessoal de Outubro de 2005, a folhas 108 a 123 do processo, que a trabalhadora puérpera é, neste departamento, a que detém menor antiguidade, não é possível concluir que a inclusão da mesma no despedimento colectivo não configure uma discriminação com base no sexo por motivo de maternidade.

**2.8.** Quanto à ilicitude do despedimento colectivo, e nos termos definidos no n.º 1 do artigo 435.º do Código do Trabalho, esta só pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelos trabalhadores, e nestes termos, não compete à CITE a análise da sua eventual existência.

### **III – CONCLUSÃO**

---

<sup>2</sup> Alínea c) do n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho.

**3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ...

**APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JANEIRO DE 2006, COM O VOTO DE QUALIDADE DA REPRESENTANTE DO MTSS – MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL, QUE PRESIDE, E COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CIDM – COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, DA DGAL – DIRECÇÃO-GERAL DAS AUTARQUIAS LOCAIS, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, CUJA DECLARAÇÃO DE VOTO SE TRANSCREVE:**

*A CIP vota contra o presente parecer (Processo n.º 88 – DP-C/2005), na medida em que entende que, no presente caso, os critérios utilizados pela empresa para efeitos de selecção de trabalhadores não são indicadores de uma prática discriminatória em função da maternidade, respeitando, inclusivamente, os requisitos legalmente previstos no n.º 2 do artigo 403.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.*