

PARECER N.º 14/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 33 – DP-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30.01.2008, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª ... da ..., Sociedade de Advogados ..., em representação da empresa..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Em 04.01.2008, a empresa entregou à trabalhadora em causa a comunicação do presente despedimento colectivo, que abrange 10 trabalhadores, com a seguinte fundamentação:
 - 1.2.1. *O desenvolvimento do novo modelo de negócio em Portugal tem como principal objectivo devolver o equilíbrio à empresa, após um longo período de perdas significativas (quase 2 milhões de Euros por ano num período superior a 5 anos).*
 - 1.2.2. *Condições específicas obrigam-nos a mudar totalmente o modelo de negócio:*
 - *É extremamente difícil melhorar a margem bruta, tendo em conta as condições do mercado, que determinam um aumento dos preços em termos apenas muito ligeiros.*
 - *Portugal tem uma pesada estrutura de custos fixos (pessoal). Alguns processos podem ser integrados em Itália e Espanha, e em Portugal pode ser melhorado o uso de alguns sistemas já existentes, que poderão também incluir maior automatização de funções. Algumas actividades podem ser realizadas com recurso a empresas externas.*
 - *A posição de Director Geral será substituída pela de um Director de Mercado, mais focado no marketing e nas vendas. De uma presença local que, neste momento, se assemelha a uma cópia da casa-mãe em menor escala, pretende passar-se a uma*

presença muito mais linear, otimizando sinergias com a estrutura existente (casa-mãe e outras empresas do grupo).

1.2.3. *Para atingir este objectivo a empresa propõe-se seguir os critérios básicos seguintes:*

Base de clientes – Acção tendente a evitar que se sirva de modo apenas sofrível cerca de metade do número de clientes: deste modo alcançar-se-ão grandes vantagens em actividades administrativas de apoio e em eficiência. Prescinde-se de 3 vendedores.

Serviços Administrativos e de Apoio – Só os processos principais têm de ser geridos, fundindo-se o pessoal administrativo com o comercial. Os serviços de processamento de ordenados podem ser executados com recurso a empresas externas, O controlo do crédito e a logística são tarefas vitais, que actualmente estão dispersas por vários funcionários, podendo ser agregadas, com ganhos de produtividade significativos.

(...) Serviços Pós-Venda – Actualmente já estão integrados na organização espanhola. Com esta reestruturação dá-se mais um passo no sentido de mudar o reporte hierárquico. Prescinde-se de uma pessoa.

Marketing – Concentração das actividades actualmente dispersas num único trabalhador, com qualificação específica nesta área, de modo a otimizar a função.

Escritórios – Prevê-se a mudança de instalações, com uma poupança estimada de cerca de 50%.

Volume de negócios – previsão prudente, com vista a alcançar o melhor modelo organizacional em termos de custos. Crescimento moderado.

Margem Bruta – previsão prudente, com vista a alcançar o melhor modelo organizacional em termos de custos. Crescimento moderado.

Custos variáveis – compromisso sério de redução de custos logísticos e de armazenagem.

Custos fixos – factor de sucesso fundamental. A redução do número de trabalhadores possibilitará o equilíbrio da conta de resultados da empresa em Portugal.

Outros custos – limitados a determinada percentagem orçamental. Corte de custos com publicidade e outro material publicitário.

1.2.4. *Refere a empresa que a trabalhadora puérpera, que desempenha as funções de escriturária nos serviços administrativos e de marketing, foi incluída no despedimento colectivo, tendo por base os seguintes critérios:*

1.2.4.1. *Os serviços administrativos são compostos pelas trabalhadoras ..., ..., ..., ..., ... e*

Relativamente ao departamento de cobrança e crédito, exercidos actualmente pelas

trabalhadoras ... e ..., com a eliminação de grande parte dos clientes que originam este tipo de trabalho, haverá uma redução significativa do volume de trabalho, não se justificando ter trabalhadoras exclusivamente afectas a estas tarefas. A empresa decidiu manter o trabalhador ..., que está na área de contabilidade e pode assumir as funções de crédito, uma vez que também tem experiência nesta área. Valorizou-se aqui a flexibilidade e a polivalência funcional. Optou-se também por manter a trabalhadora ..., que é a responsável pelos recursos humanos da empresa. Esta trabalhadora poderá assumir também as funções da logística, desempenhadas actualmente pela trabalhadora ..., não sendo possível o contrário, uma vez que ninguém na empresa está apto, neste momento, a tomar conta do departamento de recursos humanos. Todas as funções dos serviços administrativos, designadamente as desempenhadas pelas trabalhadoras ..., ..., ... e ..., serão redistribuídas pelos trabalhadores ... e ..., valorizando a empresa mais uma vez, a polivalência funcional. Optou ainda a empresa por manter o trabalhador ..., uma vez que este manuseia todo o sistema informático da empresa, não existindo no quadro de pessoal actual ninguém que o possa substituir no exercício das suas funções.

- 1.3.** Foram realizadas 3 reuniões de negociação, primeiramente entre os representantes da empresa e os trabalhadores a despedir e depois entre aqueles, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e a comissão representativa dos referidos trabalhadores, entretanto eleita.
- 1.3.1.** Numa primeira fase alguns trabalhadores puseram em causa a legalidade do despedimento colectivo, nomeadamente, no que diz respeito à fundamentação económico-financeira da empresa, bem como os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir.
- 1.3.2.** A empresa reiterou a fundamentação do despedimento colectivo por motivos de mercado, apresentou um esclarecimento complementar sobre os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir e aumentou a proposta de compensação devida a estes trabalhadores de 1,3 para 1,5 vezes a sua retribuição, incluindo a média da retribuição variável, para os trabalhadores que a afixaram, por cada ano de trabalho na empresa, tendo sido esta proposta aceite pela comissão representativa dos trabalhadores a despedir.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 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 C-179/88, 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, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 1 do artigo 51º do Código do Trabalho, que *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*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.
- 2.3.** Nos termos do artigo 397.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 e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, 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 – 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 dos 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 419.º do Código do Trabalho:

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

2 – A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3 – Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa,

com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

2.5. *No despedimento colectivo sub judice foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos de mercado, a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.*

2.5.1. Dado que os 10 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.6. Após três reuniões de negociação entre os representantes da empresa, o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e os trabalhadores e seus representantes, foi concluído um acordo relativamente à compensação a pagar pela empresa aos dez trabalhadores a despedir.

2.6.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora puérpera no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1 Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}, da trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2008**