

PARECER N.º 21/CITE/2009

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, de acordo com o previsto na alínea *c*) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho
Processo n.º 78 – DPL-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 16.02.2009, a CITE recebeu da Gerência da ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui as trabalhadoras puérperas ... e ... e a trabalhadora lactante ..., 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. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere o seguinte:
 - 1.2.1 *O presente despedimento colectivo traduzir-se-á na cessação de 177 contratos de trabalho, decorrendo do encerramento da linha de produção em série, bem como do fim da actividade de suporte ao PDC e ao Entrepasto Aduaneiro também designado por BW (Bonded Warehouse) e da inerente decisão de redução de pessoal alicerçada em motivos de mercado traduzidos na redução da actividade da empresa pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços e motivos estruturais traduzidos na reestruturação da organização produtiva, nos termos previstos no artigo 397.º do Código do Trabalho.*
 - 1.2.2 *A ... é uma empresa portuguesa, constituída em 1984, detida, directa e indirectamente, a 100% pela ..., empresa com sede em ..., na Dinamarca, que é a "holding" do Grupo ..., adiante também designada por Casa-Mãe.*
 - 1.2.3 *O Grupo ..., do qual faz parte a ... (Portugal), tem por objecto a produção e comercialização de sapatos sendo ainda reconhecido internacionalmente na indústria do calçado por desenvolver métodos e técnicas de fabrico inovadores assentes em tecnologia avançada.*

- 1.2.4** *Tradicionalmente, as empresas do Grupo ..., consoante o objecto, dividiam-se em empresas de produção, como foi o caso da ... (Portugal), sobretudo até 2005, e em empresas de comercialização. Na Casa-Mãe estão situados alguns serviços centrais do Grupo: Investigação e Desenvolvimento; Logística, Recursos Humanos, Vendas e Marketing, Financeiro e Controlling, entre outros.*
- 1.2.5** *A actual crise económico-financeira internacional e consequente redução na procura de bens veio, de uma forma geral, agravar os condicionalismos do negócio, pois, o Grupo ... não fugiu à regra, e foi, ao longo dos últimos anos, igualmente afectado por toda esta evolução desfavorável. Como tal, foi obrigado a cada momento, proceder a toda a reestruturação do seu negócio:*
- 1.2.5.1.** *Redimensionamento das capacidades produtivas de todas as unidades de produção;*
- 1.2.5.2.** *Centralização de diversos serviços de apoio ao negócio de produção e venda de calçado (ex.: serviços informáticos);*
- 1.2.5.3.** *Alteração da política de ... e distribuição do calçado (através da criação de centros de armazenamento próprios nas empresas de produção – PDC);*
- 1.2.5.4.** *Aposta crescente em novas formas de venda dos seus artigos (entrada no negócio de franchising, aumento do negócio das vendas a retalho com a abertura de lojas próprias, etc.);*
- 1.2.5.5.** *Entrada e reforço em novos mercados com elevada taxa de crescimento (Europa de Leste e Ásia);*
- 1.2.5.6.** *Maior pressão sobre as diversas empresas do Grupo, por forma a implementarem processos de controlo de custos para melhorarem a sua eficiência;*
- 1.2.5.7.** *Redução das margens praticadas – embora tenha havido o encarecimento do custo da matéria-prima principal (couro), o preço de venda não pode absorver na totalidade essa variação, uma vez que o consumidor final não a aceitava.*
- 1.2.6.** *Todas estas acções estratégicas do grupo ... tiveram repercussões na ... (Portugal), pois, a empresa viu-se forçada a proceder a sucessivas reestruturações o que levou a que o quadro de pessoal, composto por 1.163 trabalhadores em 31.12.2001, passasse em 31.12.2008, a ser composto por 301 trabalhadores.*

1.2.7. *No início de 2009, a Empresa estava dimensionada em termos de áreas de actuação, recursos humanos e equipamento, para desenvolver as seguintes actividades:*

1.2.7.1.*Actividade de investigação e Desenvolvimento;*

1.2.7.2.*Produção anual de cerca de 500.000 pares de sapatos com sola injectada;*

1.2.7.3.*Produção de cerca de 22.000 pares de amostras e protótipos de sapatos para serem produzidos em Portugal e no Grupo;*

1.2.7.4.*Actividade de suporte ao PDC e ao Entrepósito Aduaneiro no qual se movimentavam cerca de 2.000.000 de pares de sapatos por ano.*

1.2.8. *Acontece que no dia 15 de Janeiro de 2009 a Casa-Mãe comunicou à Gerência da ... (Portugal) a decisão de implementar um Plano de Reestruturação que se traduz nas seguintes medidas principais:*

1.2.8.1.*Fim da produção em série de sapatos;*

1.2.8.2.*Fim da actividade de suporte ao PDC e ao Entrepósito Aduaneiro da qual se movimentavam cerca de 2.000.000 de pares de sapatos por ano, em virtude do encerramento destes centros;*

1.2.8.3.*Continuação da actividade do Centro de Investigação e desenvolvimento do Grupo ..., com vista a desenvolver produtos da linha Homem e Senhora, através de uma articulação mais intensa com a Casa-Mãe e com as equipas de Branding e Design;*

1.2.8.4.*Produção de cerca de 22.000 pares de amostras e protótipos de sapatos para serem posteriormente produzidos em série e no Grupo.*

1.2.9. *A decisão de deixar de produzir sapatos em Portugal, contrariamente ao que se verificou em anteriores reduções de produção em que se assistiu a uma transferência da produção para outras unidades do grupo, está, pela primeira vez directamente relacionada com a quebra de encomendas no Grupo ..., face à capacidade instalada, em resultado da actual crise económico-financeira internacional e conseqüente redução na procura de bens.*

- 1.2.10.** *A decisão de encerramento do PDC fica dever-se à desnecessidade do mesmo em virtude do fim da produção em série de calçado e a decisão de encerramento do Entreposto Aduaneiro deve-se à circunstância de ter sido contratado um prestador de serviços na Tailândia que irá executar as mesmas operações que aqui eram efectuadas por um valor inferior em cerca de 30%. Esta opção, para além de um menor custo directo, apresenta vantagens inegáveis de natureza logística, relacionadas com a localização do novo Entreposto, pois não só os fornecedores dos artigos estão localizados na Ásia, o que reduz em cerca de 2/3 semanas a recepção dos artigos no Entreposto, face a Portugal, como tais artigos ficam mais próximos dos respectivos clientes e que são maioritariamente, clientes localizados na Ásia e nos Estados Unidos da América.*
- 1.3.** Segundo a empresa, relativamente aos critérios que serviram de base à selecção dos 177 trabalhadores a despedir *optou-se por identificar na estrutura organizativa actual a posição que os trabalhadores a despedir nela ocupam por contraposição com a nova estrutura.* Assim, relativamente ao Sector Administrativo e Financeiro a que pertence a trabalhadora puérpera ..., como Assistente Administrativa de 1.^a e ao Sector de Produção a que pertencem a trabalhadora puérpera ... e a trabalhadora lactante ..., como operadoras de acabamento de 1.^a, foram seguidos os seguintes critérios:
- 1.3.1.** Na cessação dos contratos de trabalho de oito dos actuais 13 colaboradores do Sector Administrativo e Financeiro foram consideradas *as especificações das diferentes tarefas a executar e as diferentes capacidades dos colaboradores, na certeza de que aqueles que ficam, numa estrutura mais reduzida e polivalente, terão de executar múltiplos trabalhos, facilitando as sinergias dentro da empresa e contribuindo para a tomada rápida de decisões.*
- 1.3.2.** *O fim da produção em série previsto para 31.03.2009, e o inerente encerramento do actual Sector de Produção, justificará a cessação dos contratos de trabalho dos (111) trabalhadores afectos a este sector, excepto dois colaboradores, que, pelos seus conhecimentos técnicos e relevante experiência, são necessários à nova estrutura organizativa da empresa.*
- 1.4.** Realizaram-se quatro reuniões de informação e negociação entre os representantes da empresa, os representantes dos trabalhadores a despedir sindicalizados e não sindicalizados e o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, tendo a Comissão Sindical do Sindicato dos Têxteis e Calçado demonstrado o seu desacordo relativamente aos fundamentos do presente despedimento colectivo, admitindo, no entanto, que este pudesse vir a acontecer mediante um aumento da proposta compensatória da empresa de 1,25 para 1,5 salários, por cada ano de trabalho.

- 1.4.1.** A comissão representativa dos trabalhadores a despedir não sindicalizados referiu que *a Empresa não deveria aplicar um critério compensatório que fosse inferior ao de 2006, ou seja, para além do factor 1,25, deveria ainda pagar o valor correspondente a 2 salários e 20% de acréscimo salarial para todos os trabalhadores cujo contrato termina mais tarde.*
- 1.4.2.** As estruturas representativas dos trabalhadores entenderam-se numa proposta comum e após negociações com a empresa, aceitaram a *atribuição de um acréscimo de 25% à compensação legal a todos os trabalhadores e a atribuição de um complemento adicional de 15% à compensação legal, cujo direito fica dependente de todos os trabalhadores abrangidos no despedimento colectivo aceitarem o despedimento, através da assinatura do documento de remissão abdicativa e de renúncia ao direito de impugnar judicialmente o despedimento colectivo.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sobre a aplicação da lei no tempo, dispõe que: *O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho.*
- 2.1.1.** Assim sendo, conclui-se que ao caso *sub judice* se aplica ainda o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como a respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo que, ao longo do presente parecer, referir-nos-emos a estes dois diplomas.
- 2.2.** 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.
- 2.2.1.** 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.*

2.2.2. 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, 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.

2.3. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.4. 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.*

2.5. 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.

2.6. A entidade empregadora comunicou, em 26.01.2009, o despedimento colectivo *sub judice* à Comissão Sindical da empresa e apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.

2.6.1. Dado que os 177 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.

2.7. A Comissão Sindical da empresa começou por discordar dos fundamentos do presente processo de despedimento colectivo, acabando por o aceitar em conjunto com a comissão de trabalhadores não sindicalizados, tendo ambas as estruturas representativas dos trabalhadores chegado a acordo com a entidade empregadora no montante compensatório a atribuir a todos os trabalhadores.

2.7.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras puérperas e lactante 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 ... (Portugal) Fábrica de Sapatos, L.^{da}, das trabalhadoras puérperas ... e ... e da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 10 DE MARÇO DE 2009**