

PARECER N.º 36/CITE/2009

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, 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 106 – DG-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 13.03.2009, a CITE recebeu da mandatária da empresa ... Sucursal em Portugal, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento colectivo, que abrange dois trabalhadores, num universo de 13 trabalhadores, por motivos de mercado e estruturais.
- 1.2.** Na comunicação datada de 25.11.2008, na qual não se menciona o seu/sua destinatário/a, a empresa invoca os seguintes fundamentos:
- *A ... é uma multinacional norte americana que se dedica ao fabrico e comercialização de ferramentas eléctricas e acessórios profissionais e de consumo doméstico* com representação em mais de 100 países;
 - A ... encontra-se organizada em conformidade com os padrões definidos pela ..., estando sujeita a esses padrões no âmbito da gestão e organização dos sectores comerciais;
 - A ... tem 13 trabalhadores com contrato de trabalho sem termo e encontra-se organizada da seguinte forma:
 - 1 – Duas Unidades de Negócio, uma profissional e outra de consumo;
 - 2 – Dois departamentos, um de pós-venda e outro administrativo;
 - A actividade da empresa foi afectada pela crise do mercado financeiro norte-americano e europeu, pelo crescente aumento da concorrência de empresas tradicionalmente concorrentes da ... e pela concorrência dos produtos asiáticos que praticam preços bastante reduzidos;
 - Na Península Ibérica verifica-se uma sucessiva redução do volume de vendas, desde 2005;

- Até Outubro de 2008, manteve-se uma redução das vendas face aos últimos 4 anos;
- As marcas concorrentes da ... já procederam a uma reestruturação organizacional a nível europeu, idêntica à que a ... se propõe fazer, e que resultou em enormes vantagens competitivas;
- Os padrões de exigência da empresa não permitem alterar a qualidade da matéria-prima, pelo que a racionalização dos seus recursos terão necessariamente de passar pela redução dos encargos fixos estruturais;
- A ..., com vista a uma melhor utilização dos seus serviços, tem vindo a centralizar alguns desses serviços em locais geograficamente estratégicos que possam servir a mais do que um país, tentando harmonizar departamentos que respondam a necessidades do grupo nas sucursais portuguesa, espanhola e francesa;
- Neste sentido, e em 1998 nomeou-se um Director-Geral, responsável por Portugal e Espanha, em 2003 constituiu-se uma unidade de marketing para toda a península ibérica, em 2004 passou a existir uma única unidade logística de produto para Portugal e Espanha e uma única central de serviço ao cliente, em 2005 foi criado um departamento financeiro responsável pela península ibérica, em 2006 criou-se uma central pós venda comum a Portugal e Espanha, em 2007 criou-se um departamento de crédito comum e, em 1 de Janeiro de 2008, no âmbito de um processo de reestruturação, a ... encerrou as instalações que tinha em Portugal;
- Para 1 de Janeiro de 2009, perspectiva-se uma redução de custos com a harmonização de alguns dos departamentos da ...Portugal, Espanha e França;
- A unidade de negócio de consumo é composta por duas sub-unidades, uma de negócios nacional e outra de negócios ibérica, composta por 4 trabalhadores (um chefe de vendas e *key account manager*, dois vendedores afectos à sub-unidade de negócio nacional e uma *key account* afecta à sub-unidade de negócio ibérica);
- Inicialmente, a redução do número de clientes a operarem no mercado ibérico implicou que a *key account* na unidade de negócio ibérica passasse a coordenar algumas contas nacionais, uma vez que os clientes ibéricos, por si só, não justificavam um posto de trabalho autónomo, quer pelo volume de vendas associado, quer pela diminuta complexidade da sua gestão;
- Não obstante, e face à actual recessão económica a ... tomou a decisão de extinguir em Portugal o posto de trabalho da trabalhadora (*key account*) afecta à sub-unidade de negócio ibérica sediada em Portugal, reduzindo os custos directos com o pessoal e os custos indirectos decorrentes das deslocações a Madrid e a Barcelona, passando as contas que pertencem à sub-unidade nacional novamente para esta sub-unidade e as contas espanholas e ibéricas para a *key account* existente na estrutura espanhola;

- Não é economicamente viável ter uma trabalhadora sediada em Portugal a gerir contas de clientes espanhóis ou que têm o seu centro de decisão em Espanha e que dependem das centrais de compras localizadas naquele país;
- Relativamente à reestruturação da unidade de negócio profissional, que é composta por sete trabalhadores, quatro vendedores e três demonstradores ou especialistas, a ... decidiu reduzir as áreas geográficas de demonstração de 9 para 3 em Espanha e de 3 para 2 em Portugal;
- Em Portugal, a actual divisão faz-se em zona Norte/Centro/Sul, e passará a fazer-se, apenas em zona Norte/Sul;
- Estando, actualmente, afecto a cada zona geográfica um demonstrador, e havendo, em 2009, uma sobreposição dos distritos actualmente pertencentes à zona Centro e que passarão a pertencer à zona Norte, torna-se necessária a definição de um critério de selecção, uma vez que ambos os trabalhadores residem na zona Norte e, nesse sentido, foi determinado o critério da antiguidade na empresa e da idade do trabalhador.

1.2.1. Os critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir são:

- extinção da unidade de negócio de consumo como uma unidade autónoma, o que implica o despedimento da única trabalhadora que se encontra afecta à mesma, no posto de trabalho de *key account*;
- menor antiguidade na empresa e menor idade do trabalhador para o posto de trabalho de demonstrador.

1.2.2. São dois os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, a trabalhadora grávida, com a categoria profissional de chefe de vendas e um trabalhador, com a categoria profissional de promotor de vendas.

1.2.3. O despedimento colectivo terá uma duração de oitenta e cinco dias, incluindo o período de aviso prévio, determinado no artigo 398.º do Código do Trabalho, podendo a empresa optar por substituir esse período pelo pagamento dos correspondentes direitos em dinheiro.

1.2.4. A empresa pagará a cada trabalhador uma compensação equivalente a um mês de remuneração base por cada ano completo de antiguidade ou fracção, não estando previsto o pagamento de qualquer outra compensação genérica.

1.3. No ofício remetido à CITE, pela mandatária da empresa, esclarece-se que a trabalhadora recebeu a comunicação da intenção de despedimento a 2.12.2008, que a empresa no decurso do processo de reestruturação que tem vindo a implementar, desde 1998, já procedeu a três procedimentos de despedimento colectivo e ao encerramento das instalações em Portugal, e que as funções anteriormente desempenhadas pela trabalhadora grávida estão agora centralizadas em Espanha, por inexistir em Portugal rentabilidade de negócio ou volume de clientes que justifiquem a manutenção de um posto de trabalho autónomo.

1.4. Em 20.03.2009, a mandatária da empresa enviou à CITE a comunicação de decisão de despedimento colectivo dirigida à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), com o seguinte teor:

- Para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 421.º do Código do Trabalho, a empresa informa que na sequência da comunicação de intenção de início de um procedimento de despedimento colectivo, entregue aos trabalhadores em 25.11.2008, e enviada à DGERT, na mesma data, os trabalhadores não manifestaram interesse na constituição da comissão representativa e, por esse motivo, não ocorreu a reunião prevista no artigo 420.º do Código do Trabalho;
- A empresa iniciou processos individuais de negociação com cada trabalhador, de acordo com o transmitido à DGERT;
- No dia 22.12.2008, foi concluída a fase de negociação com o trabalhador ..., tendo a empresa proferido decisão final e comunicado aos trabalhadores;
- Quanto à trabalhadora ..., por motivos de saúde, o processo foi atrasado, encontrando-se pendente a decisão final.

A comunicação supra mencionada refere três anexos que não constam do presente processo.

1.5. Em 27.03.2009, a mandatária da empresa enviou à CITE um comprovativo de envio de documentos e um comprovativo de recepção de documentos referentes à comunicação inicial endereçada à trabalhadora, com datas de 21.11.2009 e de 24.11.2009, e três *e-mails* de 3.02.2009, 12.03.2009 e 18.03.2009.

1.6. Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:

- Comprovativos de envio e recepção de documentos;
- Quadro de pessoal

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.¹

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, a inclusão de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante num processo de despedimento colectivo², carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Compete 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, e de acordo com a alínea *s*) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho, emitir o parecer referido.

2.2. De acordo com a informação da empresa, as razões invocadas para o despedimento colectivo fundamentam-se na crise do mercado financeiro e de capitais, da enorme e crescente concorrência das empresas tradicionalmente suas concorrentes e da fortíssima concorrência dos produtos oriundos dos países asiáticos, o que implica, nomeadamente, a reestruturação dos diversos departamentos, e determina a extinção do posto de trabalho de *key account* da sub-unidade de negócio ibérica e do posto de trabalho de demonstrador na zona Centro, em Portugal.

2.3. De acordo com o 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.

2.4. A trabalhadora grávida tem a categoria profissional de chefe de vendas e é a única trabalhadora que pertence à sub-unidade de consumo ibérica, que será extinta enquanto

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

² Alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

unidade de negócio de consumo autónoma e, nesse sentido, o critério para a sua selecção é o das funções, unidade de negócio, a que está afectada.

2.5. De acordo com a informação que a empresa prestou à DGERT, em 9.03.2009, ter-se-ão iniciado negociações individuais com os trabalhadores uma vez que, estes não manifestaram interesse na constituição de uma comissão representativa.

Também, de acordo com a informação da empresa, o processo da trabalhadora grávida encontra-se pendente de decisão final.

2.6. De facto, através dos elementos que constituem o processo remetido à CITE, designadamente a correspondência electrónica entre a representante da empresa e o representante da trabalhadora, pode inferir-se que a entidade empregadora promoveu a negociação prevista no n.º 4 do artigo 419.º e no n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho, não resultando, desses documentos, que a trabalhadora, através do seu mandatário, tenha apresentado oposição ao seu despedimento, invocando matéria com relevância para a análise de eventuais elementos discriminatórios por motivo de maternidade.

2.7. O direito à igualdade no trabalho respeita aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir [alínea c) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho], e nesse sentido, sendo a trabalhadora a única trabalhadora afectada à sub-unidade de consumo ibérica, cuja extinção se irá concretizar, afigura-se não existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 6 DE ABRIL DE 2009**