

PARECER N.º 33/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho 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 170 – DGL-C/2007

I – OBJECTO

1.1. Em 13 de Abril de 2007, a CITE recebeu da Senhora Dra. ..., na qualidade de mandatária da Sociedade ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui:

A trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de administrativa e as trabalhadoras lactantes ... e ..., ambas com a categoria profissional de administrativa, 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 regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Em 18 de Abril de 2007, a Comissão recebeu um fax da representante legal da sociedade, acompanhado do anexo II ao documento n.º 1 e de um outro documento indicado pela empresa como documento n.º 7, que não tinham sido remetidos aquando do envio do processo à CITE.

1.3. Do processo de despedimento constam os relatórios e contas referentes ao exercício de 2004 a 2006, que demonstram os resultados líquidos negativos de exercício que estão na origem do encerramento de alguns departamentos e subdepartamentos da sociedade, bem como a reestruturação de outros departamentos.

1.4. Do processo de despedimento faz parte integrante um CD-Rom que se encontra em branco (sem nada gravado).

1.5. Para o despedimento de 68 trabalhadores (número no qual se incluem as 3 trabalhadoras atrás identificadas), a referida sociedade invoca, sucintamente, os seguintes motivos:

- 1.5.1.** Devido a problemas de ordem económico-financeira, o grupo do qual faz parte a ... sofreu uma reestruturação.
- 1.5.2.** Em face da nova estratégia empresarial, e muito embora a ... tenha tido atenção aos critérios de racionalidade e às boas práticas de gestão e de eficiência económica, devido a factores estruturais do sector, ao aumento da pressão concorrencial e ao esmagamento de margens, tem apresentado prejuízos em toda a sua actividade, com maior incidência na área residencial.
- 1.5.3.** ... *o volume de investimento dos últimos anos não tem tido o retorno financeiro desejado* ..., pelo que os resultados de exercício apurados requerem alterações, que passam pela ... se concentrar na área *corporate* (empresarial), onde sempre demonstrou eficiência e eficácia na criação e oferta de soluções comerciais competitivas.
- Com efeito:
- 1.5.4.** Em 2004, a ... teve um resultado líquido negativo de exercício na ordem dos 64 milhões de euros, sendo o total do passivo de 412 milhões. Em 2005, teve um resultado líquido negativo de exercício de mais de 134 milhões de euros, sendo o total do passivo de 379 milhões de euros, e, em 2006, teve um resultado líquido negativo de exercício de mais de 37 milhões de euros, tendo o total do passivo da empresa ascendido a 243 milhões de euros, embora a empresa tenha apresentado uma recuperação financeira, por ter ocorrido a venda extraordinária de activos e a realização de suprimentos de valor significativo para a reestruturação da dívida bancária.
- 1.5.5.** Face ao que antecede, a sociedade irá proceder à reestruturação interna de departamentos e unidades de trabalho, de modo a que enfraqueça a sua posição na área residencial e fortaleça a actividade empresarial, ocorrendo a cessação dos contratos de trabalho dos/as trabalhadores/as abrangidos/as no final de Maio de 2007.
- 1.6.** A entidade patronal apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir o facto de ir deixar de operar (ainda que gradualmente) na área residencial e conseqüentemente a desnecessidade de manter postos de trabalho afectos a tal.
- 1.7.** A entidade patronal informa ainda que há departamentos que serão reestruturados, como os relacionados com a angariação de clientes, serviço ao cliente e promoção de actividades de compras e logística, e noutras áreas será reduzido o número de

trabalhadores, uma vez que se verifica uma diminuição do volume de trabalho afecto a essas áreas.

Os colaboradores que, pelas suas habilitações ou experiência profissional, desempenhem actividades em outros sectores, que não o residencial, serão aproveitados e incorporados em outras unidades de negócio.

No entanto, para a selecção dos demais trabalhadores que permanecem na empresa, em detrimento dos incluídos no processo de despedimento, irá adoptar os critérios, a saber (*vide* anexo III do processo de despedimento):

Maior ou menor antiguidade na empresa;

Maior ou menor antiguidade no posto de trabalho;

Maiores ou menores habilitações literárias e qualificações profissionais;

Maior ou menor possibilidade de adaptação ao exercício de novas funções;

Retribuição de cada um/a dos trabalhadores/as;

Assiduidade e avaliação de desempenho.

- 1.8.** Alguns dos/as trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo foram representados/as pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, nas reuniões sobre informação e negociações, realizadas em 27/02 e 15/03/2007, nas quais também estiveram presentes as trabalhadoras objecto de protecção especial, representantes da entidade empregadora, trabalhadores/as, mandatários/as de trabalhadores/as, uma perita da Comissão Representativa dos Trabalhadores e um representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Nas referidas reuniões, não foi celebrado o acordo a que se referem os artigos 420.º e 422.º do Código do Trabalho.

No entanto, a advogada mandatada pelos trabalhadores que constituem a Comissão Representativa declarou não aceitar o presente despedimento colectivo, devido a ser infundado o desequilíbrio económico alegado pela empresa.

A referida mandatária solicitou ainda que lhe fosse disponibilizada alguma documentação e informação.

Um representante do empregador teceu algumas considerações acerca da situação económica da empresa, e a perita da entidade patronal referiu que alguns dos elementos solicitados não poderiam ser facultados, devido a tratar-se de matéria confidencial.

A perita da Comissão Representativa dos Trabalhadores declarou não aceitar o encerramento da fase de informações e negociações, enquanto não fossem prestadas as informações solicitadas, e um representante do empregador afirmou que não seria prestada mais informação para além da que já tinha sido disponibilizada.

Ainda assim, o representante do Ministério do Trabalho perguntou aos representantes da empresa se pretendiam ainda prestar mais alguma informação para além daquela que já tinha sido prestada, tendo-se os mesmos pronunciado em sentido negativo. De seguida, deu a palavra aos/às representantes de alguns/mas dos/as trabalhadores/as que afirmaram não se encontrar devidamente esclarecidos/as.

Durante a fase de negociações, os representantes da empresa apresentaram justificações que obstaram a que fosse possível negociar com os trabalhadores outras condições das que inicialmente tinham sido propostas pela empresa.

II – ENQUADRAMENTO

- 2.1.** Embora a representante legal da entidade patronal refira, na carta remetida a esta Comissão, que a trabalhadora ... comunicou a sua gravidez após a entrega da comunicação de intenção de despedimento, não apresentou atestado médico comprovativo de tal. Afigura-se-nos que tal é irrelevante, na medida em que a empresa considerou que a trabalhadora se encontrava abrangida pelo regime de protecção especial, ao solicitar parecer prévio quanto ao seu despedimento.
- 2.2.** A legislação nacional prevê 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 (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).
- 2.3.** Como consequência do princípio constitucional indicado, impõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com o n.º 1 do artigo 496.º do Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.4.** Assim sendo, a CITE ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que lhe é presente, tem de obrigatoriamente conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, a fim de constatar se existe, ou não, discriminação com base no sexo. O não respeito das regras estabelecidas na lei nesta matéria pode indiciar a existência de discriminação.

2.5. Por imposição 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 tecnológico.

A lei considera motivos de mercado, nomeadamente, a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado. E motivos estruturais, designadamente, o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.

2.6. Assim, embora a empresa apresente resultados líquidos negativos de exercício, no período entre 2004 a 2006, e possa estar com um desequilíbrio financeiro, e como tal a cessação dos contratos de trabalho ocorrerem em virtude de existirem motivos de ordem estrutural, importa salientar o seguinte:

Sem serem feitos considerandos sobre outras ilegalidades que possam fundamentar a impugnação do despedimento, designadamente quanto ao facto de a comunicação de intenção e despedimento não se encontrar assinada por quem representa a empresa e ainda quanto ao facto de a informação constante do quadro pessoal ser diferente da constante do anexo IV ao documento n.º 1 do processo de despedimento, no que toca às categorias profissionais dos/as trabalhadores/as e aos departamentos e subdepartamentos da empresa, não resulta demonstrado com suficiente clareza por que motivo foram as trabalhadoras abrangidas por protecção especial e não outros/as.

Com efeito:

A alínea *c*) do n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho estabelece que a comunicação da intenção de proceder a um despedimento colectivo deve ser acompanhada da indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir.

Exige-se que sejam indicados critérios objectivos, aplicáveis a uma generalidade de pessoas, devendo os mesmos ser estabelecidos com suficiente clareza para que cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as possa relacionar a sua inclusão no despedimento colectivo apenas com as causas objectivas que a empresa invocou para desencadear o processo de despedimento e não com outros factores.

Tal como a empresa apresentou a indicação dos critérios, não permite esclarecer devidamente a selecção das trabalhadoras a que a mesma procedeu, uma vez que não existem dados no processo que permitam conhecer os elementos que comprovam a aplicação da maior parte dos critérios definidos pela empresa.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que precede, não é possível concluir que a inserção das mesmas no despedimento colectivo não configure uma discriminação com base no sexo por motivo de gravidez e de lactância, pelo que a CITE emite parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras atrás identificadas no processo de despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., devido aos motivos apontados no ponto 2.6. do presente parecer jurídico.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE MAIO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota contra o presente parecer em virtude de o processo em apreciação não evidenciar qualquer indício de discriminação em função do sexo, gravidez ou condição de lactante.

Dada esta circunstância, toda e qualquer apreciação relativamente à legalidade do processo de despedimento colectivo deverá ser apreciada em instância judicial competente.