

PARECER N.º 37/CITE/2007

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 151 – DL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 16 de Abril de 2007, a CITE recebeu de ... – Sociedade Civil de Advogados, na qualidade de representante da empresa ... – ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., a exercer funções de coordenadora dos serviços administrativos, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos estruturais relacionados com o desequilíbrio económico-financeiro e reestruturação da organização produtiva da empresa, abrangendo dois trabalhadores, uma mulher e um homem.
- 1.2.** A ... tem por actividade o comércio, distribuição, venda, assistência e serviços pós-venda de produtos de óptica, optometria e oftalmologia e produtos conexos.
- 1.2.1.** Em 5 de Março de 2007, a empresa comunicou à trabalhadora a decisão de iniciar um despedimento colectivo com os seguintes fundamentos:
- A ... encontra-se numa situação financeira grave traduzida nos sucessivos prejuízos acumulados nos últimos três exercícios e que, actualmente, atingem o valor de 1.128.578,71 € colocando a empresa numa situação de falência técnica;
 - A ... faz parte do grupo multinacional ... e, em virtude da sua situação financeira, encontra-se muito abaixo da *performance* exigida pelo Grupo, obrigando à adopção de medidas estratégicas de gestão que reduzam os custos e aumentem as receitas, designadamente:
 - a) Deslocalização do *call center* de apoio ao cliente para os escritórios em Espanha, situação que já se verifica desde Janeiro de 2006;
 - b) Encerramento total das suas instalações fixas em Portugal;
 - c) Encerramento das instalações do Porto (já concretizado);
 - d) Encerramento das instalações de Carnaxide, onde funciona, apenas, o departamento administrativo e financeiro, composto por dois trabalhadores;

- e) Denúncia do contrato de arrendamento das instalações de Carnaxide, situação que já produz efeitos desde 15 de Janeiro de 2007;
 - f) Continuação do exercício da actividade em Portugal, através dos departamentos técnico e comercial, cuja prestação da actividade não exige um local de trabalho fixo, mas com a hipótese de redução de pessoal no departamento técnico;
 - g) Transferência da sede da empresa para os escritórios dos seus advogados, apenas para efeitos legais e de recepção de correspondência;
 - h) Transferência do departamento administrativo e financeiro para as instalações da sua congénere, em Espanha;
 - i) Redução dos custos das deslocações do gerente da ..., que reside em Espanha;
 - j) Negociação da cessação dos contratos de trabalho por mútuo acordo, inserida num processo de reestruturação por motivos estruturais;
- O presente procedimento de despedimento colectivo foi precedido de proposta dirigida aos dois trabalhadores envolvidos com vista à sua transferência para as instalações da empresa em Espanha, nos termos previstos no artigo 315.º do Código do Trabalho, que foi por ambos recusada com fundamento na falta de estipulação contratual que preveja a mobilidade geográfica para fora de Portugal;
 - A situação financeira da empresa não permite, nem justifica, a manutenção de uma estrutura física com o único objectivo de colocar aqueles trabalhadores;
 - As categorias profissionais dos trabalhadores visados pelo despedimento não são compatíveis com outros postos de trabalho de que a ... disponha ou tenha necessidade;
 - O critério que serve de base para a selecção dos trabalhadores a despedir é o do sector organizacional a que pertencem (sector administrativo e financeiro), cuja estrutura física vai ser encerrada, não existindo posto de trabalho compatível em Portugal;
 - A decisão final de despedimento deverá ser comunicada no prazo de 30 dias a contar da recepção da comunicação de despedimento e na qual constará a data efectiva de cessação do contrato. A indemnização a conceder é a prevista no n.º 1 do artigo 401.º do Código do Trabalho, calculada de acordo com o n.º 1 da cláusula 43.ª do Contrato Colectivo de Trabalho entre a APFAO – Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22/12/2004.

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

- Declaração médica comprovativa do estado de lactância da trabalhadora;
- Contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento;
- Comunicações de intenção de promoção de despedimento colectivo e respectivos anexos: Balanço e Demonstração de resultados referentes ao ano de 2005 e Quadro de Pessoal da empresa;
- Pedido de intervenção dirigido à Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve;
- Carta de designação de comissão representativa dos trabalhadores;
- Comunicação de despedimento colectivo dirigida à comissão representativa dos trabalhadores e convocatória para reunião de informação e negociação;
- Carta dirigida à Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve;
- Pedido de adiamento da reunião, solicitado pelo mandatário dos trabalhadores.

1.4. Resulta das actas de negociação de 21-03-2007, de 29-03-2007 e de 11-04-2007, sucintamente, o seguinte:

- A reconversão funcional dos dois trabalhadores que lhes permita desempenhar funções relacionadas com a gestão de créditos aos clientes com facturação pendente, a partir de Portugal em regime de teletrabalho, não é viável, na medida em que:
 - a) Deixando de existir instalações, o suporte documental relativo à facturação está fisicamente localizado nas instalações espanholas da empresa, o que torna inviável o regime de trabalho ao domicílio e,
 - b) Tais actos, que carecem de ser desempenhados por advogados, não integram a actividade da empresa e não justificam a manutenção de dois trabalhadores;
 - c) Quanto às funções de apoio ao pessoal técnico e aos comerciais, que exige formação técnica específica que os trabalhadores não têm, estas estão a ser asseguradas pelo *call center*;
- Os trabalhadores discordam da desnecessidade da sua colaboração para a recuperação do *crédito mal parado*, uma vez que a trabalhadora, no ano de 2006 e anteriormente ao início do gozo da sua licença por maternidade, exerceu tarefas relacionadas com cobranças pré-contenciosas, com bons resultados. Discordam dos fundamentos de natureza económica invocados por não corresponderem à situação real da empresa, que consideram mais favorável do que a descrita na comunicação de despedimento.

O representante da empresa esclarece que os resultados contabilísticos referidos na comunicação de despedimento tiveram por base o último balanço e Modelo 22, ambos preparados pelo trabalhador abrangido pelo despedimento;

- A possibilidade de transferência do local de trabalho, passados dois meses sobre as propostas que foram apresentadas aos trabalhadores, já não é oportuna, tanto mais que a deslocalização dos dois trabalhadores para Espanha implicaria uma compensação, sugerida por estes, que contraria o objectivo de redução de custos, também visado pelo presente despedimento;
- Quanto à indemnização que a empresa pretende conceder, a comissão representativa dos trabalhadores comunicou não aceitar a proposta apresentada, considerando encerrada a fase de informações e negociações.

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, 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.

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, 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.

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

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 pelo desequilíbrio económico-financeiro e a conseqüente necessidade de proceder a uma reorganização da sua estrutura física, com base nos argumentos expendidos no ponto 1.2.1.

2.4. O procedimento adoptado pela empresa cumpre o estipulado na lei para os despedimentos colectivos.

O critério que serve de base para a selecção dos trabalhadores a despedir foi definido como sendo o do sector organizacional a que estes pertencem (sector administrativo e financeiro), cuja estrutura física irá ser encerrada, não existindo posto de trabalho compatível em Portugal, o que se confirma através do quadro de pessoal junto ao processo. De facto, no sector organizacional indicado pela empresa existem, apenas, os dois trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

Muito embora os trabalhadores abrangidos pelo despedimento considerem que a empresa tem possibilidade de manter os seus postos de trabalho, através da reconversão e reclassificação profissional ou através da mobilidade geográfica, a entidade empregadora fundamenta a dimensão e efeitos da medida a aplicar e a impossibilidade de adopção de outras medidas que possam minimizar o número de trabalhadores a despedir.

Por último, a situação económica da empresa que justifica a reestruturação em análise é fundamentada no Balanço e Demonstração dos Resultados, referentes ao ano de 2005, elaborados pelo trabalhador visado pelo despedimento.

2.5. Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora lactante ...

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora lactante ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ... – ..., L.^{da}.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE MAIO DE 2007**