PARECER N.º 33/CITE/2006

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 35 – DL-C/2006

I – OBJECTO

1.1. Em 5 de Abril de 2006, a CITE recebeu da Administração da …, S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo em que se inclui 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. A empresa dedica-se ao fabrico de componentes para calçado, especificamente palmilhas e contrafortes.

1.3. Em 30 de Abril de 2005, a empresa tinha ao seu serviço um total de 77 trabalhadores, divididos pelas seguintes áreas de actividade:

- Conselho de Administração – 1
- Administrativos – 7
- Encarregados – 3
- Produtivos – 66

1.4. A empresa encontra-se em processo especial de recuperação e de falência e remeteu a esta Comissão o relatório do gestor judicial, datado de 12 de Outubro de 2005, do qual consta a descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo e a indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir.

1.5. Assim, de acordo com o referido relatório, *a 31 de Agosto de 2004, a empresa veio requerer um Processo Especial de Recuperação da Empresa, … com o fundamento de se encontrar numa situação económica difícil. Com efeito, a partir do ano 2000, na*

sequência da deslocalização dos seus principais clientes – fábricas de produção de calçado de origem alemã – para países de mão de obra mais barata, a … viu o seu mercado fortemente reduzido, com a consequente diminuição das suas vendas, com manifesta incapacidade de cumprir na íntegra as suas obrigações, especificamente com a segurança social. Em virtude desta situação, a empresa foi obrigada a reduzir o seu pessoal e a recorrer repetidamente ao regime do lay-off, dado o volume das suas encomendas não ocupar a totalidade do pessoal ao serviço da empresa.

Já em Janeiro de 2004, e por via da redução do seu volume de encomendas, abandonou um dos dois pavilhões onde laborava e produzia essencialmente contrafortes, concentrando a sua produção apenas no segundo pavilhão.

Acrescentava contudo a requerente que era uma empresa economicamente viável, dado que, e apesar da brutal redução de mercado e da consequente diminuição de vendas, a empresa conseguia manter uma clientela que permite a sua viabilização, desde que a sua estrutura produtiva seja adaptada à nova realidade do mercado, ajustamento esse que teria que ser conseguido através, designadamente, de:

a) redução de efectivos;
b) redução do passivo;
c) consolidação financeira.

1.6. Do relatório do gestor judicial, consta que:

- *a empresa se encontra numa situação de falência técnica, dado o passivo ser superior ao activo;*
- *a administração vem cumprindo com as despesas correntes. Os salários dos trabalhadores têm vindo a ser pagos pontualmente;*
- *a empresa não tem conseguido cumprir com todas as suas obrigações para com o sector público estatal, nomeadamente quanto ao pagamento das contribuições da responsabilidade da entidade patronal para com a segurança social, já que as contribuições retidas ao pessoal têm vindo a ser entregues regularmente,*
- *a empresa, a partir do mês de Março* (de 2005) *efectuou a liquidação da totalidade das contribuições para a Segurança Social;*
- *não existem dívidas à DGI (IVA, IRS e IRC).*

1.7. Acrescenta o gestor judicial, relativamente à situação económica da empresa, ser seu *entendimento que solucionando o problema de excesso de pessoal a empresa é*

economicamente viável. Com efeito, e considerando a manutenção do volume de encomendas actual, verifica-se a necessidade de proceder à redução de um total de 29 trabalhadores.

No que concerne à viabilidade económica da empresa, refere o mesmo relatório que *atendendo à improvável evolução positiva do volume de negócios, pelas circunstâncias de mercado que originaram a sua actual situação, a viabilidade da empresa afigura-se possível desde que resolvido o excesso de pessoal.*

Das conclusões apresentadas no relatório do gestor judicial, consta ainda que *a medida mais relevante conducente a viabilização da empresa* (é) *adequar o número de trabalhadores da empresa ao seu volume de encomendas, o que significa proceder a uma redução de 29 efectivos, visando todas as áreas produtivas, conforme proposta apresentada pela administração e consultores da empresa, que se anexa ao relatório final, redução esta a realizar sob a forma de um despedimento colectivo ou através de rescisão por mútuo acordo com os trabalhadores.*

1.8. Na fundamentação apresentada pela empresa ao Tribunal …, no âmbito do processo especial para recuperação da empresa, por este homologado, consta que *a selecção dos trabalhadores a dispensar obedeceu a critérios objectivos que se prendem:*

(i) por um lado, com a avaliação objectiva da capacidade de cada um deles para enfrentar os novos desafios que a empresa se propõe enfrentar com este processo de recuperação,

(ii) e, por outro lado, com a necessária redução de cada um dos sectores da empresa, que vai ser feita para que tenha uma dimensão adequada à dimensão da sua actividade produtiva e às exigências da modernização e actualização dos processos de fabrico.

Assim, no que respeita ao sector no qual a trabalhadora presta actividade, refere a empresa que *existem actualmente 8 trabalhadores que exercem a sua actividade profissional no escritório, precisando actualmente apenas de 4 trabalhadores a trabalhar nos escritórios, para manterem os serviço mínimos administrativos face à actividade existente. Estes 4 trabalhadores têm funções em áreas fulcrais para a manutenção das rotinas administrativas para apoio à gestão e apoio à produção: um gestor, que é o Administrador executivo, um no sector do pessoal, um no sector da contabilidade e dois para manterem o funcionamento dos serviços administrativos da empresa.*

1.9. A trabalhadora terá tomado conhecimento da decisão da empresa proceder ao despedimento colectivo, no qual se encontra incluída, por carta, em Novembro de 2005.

1.10. Do processo remetido à CITE, consta cópia de acta de uma reunião de negociação entre a administração da empresa e as trabalhadoras incluídas no despedimento colectivo, realizada em 7 de Dezembro de 2005.

Refere a dita acta que foi apresentada uma proposta de pagamento de créditos salariais e de indemnização por antiguidade que não foi aceite pela trabalhadora, tendo esta apresentado uma contraproposta que não foi aceite pela entidade empregadora.

Na referida acta, assinada apenas pelo representante da administração e pela secretária, consta ainda uma nota referindo o seguinte: *as trabalhadoras presentes recusaram-se a assinar, todavia comprometeram-se a informar se aceitam ou não o teor da presente acta.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. *A empresa decide o despedimento colectivo com base nos motivos em que se fundamenta a medida aprovada em Assembleia de Credores (12.Outubro.2005), e homologada no Processo especial de Recuperação da Empresa, a correr termos no Tribunal … Os motivos para se proceder a este despedimento colectivo estão explanados no documento aprovado e ratificado, e cujo teor a … está obrigada a cumprir para se realizar a recuperação judicial da empresa.*

2.2. Ora, os critérios que a empresa refere são, conforme mencionado em 1.8., por um lado, a avaliação objectiva da capacidade de cada um dos trabalhadores para enfrentar os novos desafios a que a empresa se propõe com o processo de recuperação e, por outro, a necessária redução de cada um dos sectores da empresa, de modo a que sua dimensão se adeqúe à actividade produtiva e às exigências da modernização e actualização dos processos de fabrico.

2.3. O artigo 51.º do Código do Trabalho prevê especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, distinguindo entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades, previstas no artigo 98.º da Lei

n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente o despedimento colectivo. Ora, competindo à CITE emitir parecer prévio ao despedimento, no âmbito da referida protecção especial, cabe a esta Comissão analisar a fundamentação apresentada pela empresa quando estão em causa trabalhadoras grávidas ou mães recentes.

Caso o despedimento tenha na sua génese um facto imputável à trabalhadora, presume-se feito sem justa causa, de acordo com o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o que obriga a empresa a provar que tal medida se enquadra nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez (cfr. 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).

Todavia, no caso *sub judice*, a trabalhadora é incluída num despedimento colectivo, figura jurídica na qual não opera a referida presunção.

2.4. Assim sendo, o que é exigível à empresa, no caso de um despedimento colectivo em que se incluam trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes?

Exige-se uma fundamentação objectiva das medidas adoptadas pela empresa, de tal modo alicerçadas, que afastem qualquer possibilidade de se afigurarem como menos favoráveis a qualquer trabalhadora grávida ou mãe recente por forma a que não restem dúvidas de que a sua inclusão no processo de despedimento colectivo não se prende com discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

2.5. No caso em apreço, a empresa apenas enuncia os critérios, a saber, a avaliação objectiva de cada um deles (trabalhadores) para enfrentar os novos desafios que a empresa se propõe e a necessária redução de cada um dos sectores da empresa de modo a adequar a sua dimensão à sua actividade produtiva, mas não refere, expressamente, no que respeita à inclusão da trabalhadora lactante, o resultado final comparativo de que foi objecto, face a outros trabalhadores, designadamente no que se refere à capacidade para enfrentar novos desafios a que a empresa se propõe.

2.6. Ora, atendendo a que os princípios de rigor e segurança jurídica exigem que se avaliem com objectividade todos os elementos presentes no processo e sendo certo que, para que a empresa possa ser viável economicamente, é fundamental reduzir pessoal (neste caso, num universo de 77 trabalhadores, foram seleccionados 29 para serem dispensados),

também é certo que deve ser explícito o modo como é efectuada a selecção do pessoal a ser dispensado.

Desta forma, admitindo que todos os trabalhadores tenham sido avaliados de forma a concluir quais os que têm capacidade para *enfrentar os novos desafios que a empresa se propõe*, tornar-se-ia necessário que tal avaliação constasse do processo, o que seria susceptível de afastar dúvidas quanto à inclusão dos trabalhadores a incluir no despedimento colectivo, designadamente a trabalhadora lactante …

2.7. De salientar que, desde que devidamente instruído, um processo de despedimento colectivo contém elementos que permitem verificar, sem dúvida, que a inclusão de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não é uma medida discriminatória.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não pode considerar como medida não discriminatória a inclusão da trabalhadora lactante … no processo de despedimento colectivo, pelo que o parecer da Comissão não é favorável ao despedimento da referida trabalhadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2006