

PARECER N.º 66/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento colectivo de uma trabalhadora lactante, nos termos 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 251 – DL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13 de Julho de 2007, a CITE recebeu carta registada da gerência da ..., L.^{da}, com sede na ..., remetendo documentação relativa ao pedido de parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho respeitante a um despedimento colectivo, abrangendo 5 trabalhadores, entre os quais 1 posto de trabalho de: ..., *trabalhadora lactante*, ..., ..., e ...
- 1.2. Na acta de negociação justificativa do despedimento dos 5 trabalhadores, a Sociedade ... explicita o motivo justificativo alegando: (...) *encerramento definitivo da secção ou estrutura equivalente e redução de pessoal determinado por motivos de mercado e estruturais (redução de actividade por diminuição da procura, desequilíbrio económico e financeiro e reestruturação da organização produtiva) como consequência dos seguintes factos:*
Alienação de Activos.
Conjuntura Financeira.
- 1.3. A ..., L.^{da}, com sede na ... – pessoa colectiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, além de outras actividades, dedica-se à exploração dos títulos ..., ..., ... e ...
- 1.4. A Sociedade ... evoca as seguintes razões para alienação de activos:
 - A) Uma diminuição da procura causada pela perda de rendibilidade dos títulos distribuição ..., ... e ..., com a consequente alienação destes activos.
 - B) A venda da marca e da organização do evento ..., para fazer face à concorrência cada vez mais agressiva no sector dos eventos na área da ...

- 1.4.1.** Informa que tais alienações ocorreram entre 16 de Fevereiro e 30 de Abril de 2007, por forma a tentar assegurar a viabilidade da empresa.
- 1.4.2.** Como consequência desta alienação, cujos títulos representavam cerca de metade da actividade explorada pela empresa, verificou-se uma quebra das receitas em, aproximadamente, 62% da facturação da empresa e de 46% no número de exemplares editados.
- 1.5.** No quadro da conjuntura financeira, evoca excedente de pessoal, decorrente de redução da actividade da empresa, sendo previsível um excesso de 5 trabalhadores efectivos.
- 1.5.1.** Refere ainda (...) *o carácter supérfluo de certas funções ou cargos, que por causa da ruptura financeira da empresa pelo seu natural desequilíbrio entre proveitos e custos laborais a que urge pôr termo no mais curto prazo possível.*
- 1.5.2.** Concretizando:
- (...) a) para assegurar as tarefas do departamento de Contabilidade e Administrativo são suficientes 2 pessoas, em vez das actuais 3;*
- b) para assegurar as tarefas do Departamento de Fotografia é suficiente 1 pessoa, em vez das actuais 2.*
- c) a existência do Departamento de paginação bem como a direcção do título ... deixam de ter fundamento.*
- 1.6.** Os trabalhadores foram notificados por escrito em 5 de Junho de 2007, concedendo-lhes a possibilidade de se manifestar. Constituíram uma comissão representativa, representada pelo Dr. ...
- 1.7.** O despedimento colectivo abrange 5 trabalhadores:
- ..., com a categoria profissional de Escriturária de 3.ª;
- ..., com a categoria profissional de Paginador (Graf);
- ..., com a categoria profissional de Paginador (Graf);
- ..., com a categoria profissional de Jornalista do III grupo;
- ..., com a categoria profissional de Jornalista do III grupo, conforme mapa apresentado nas reuniões de negociação e respectivo relatório final.
- 1.8.** Ocorreu a reunião de negociação nos termos legais, com o representante do Ministério do Trabalho, o perito nomeado pela empresa, os trabalhadores e seu representante que,

no uso da palavra, manifestou a posição discordante dos trabalhadores envolvidos, justificando a posição entregando um documento rubricado por todos.

1.8.1. Expressam o seu desacordo face à ausência de fundamentação relativa aos factos enunciados.

1.8.2. Alegam incumprimento do artigo 16.º da Lei de Imprensa, dado que não foi publicitado o relatório e contas de demonstração dos resultados líquidos da empresa.

1.8.2.1. Por isso, foram à procura de dados na Revista ..., onde encontraram informação publicada referente aos exercícios de 2003/2002 e 2004, constatando-se que o resultado líquido apurado pela ... apresenta um resultado líquido constante (*em 2005, 272,2805,94€; em 2004, 22296,29€ e em 2003, 117693,55€*), conforme fls. 1 do documento *Posição da Comissão Representativa dos Trabalhadores*.

1.8.2.2. Apresentam um estudo comparativo dos custos com pessoal/remunerações, concluindo por uma redução significativa ao longo de todo o ano de 2006 e até Março de 2007.

1.8.2.3. Referem os resultados apresentados na reunião anual da empresa, que teve lugar em 29 de Dezembro de 2006, no Hotel ..., para justificar a manutenção de discordância face à posição da empresa.

1.8.3. Na reunião extraordinária datada de 25 de Junho p.p., o trabalhador ... informou (...) *que o seu contrato tinha cessado no dia 22 de Junho de 2007, com efeitos a partir daquela data* e obteve o acordo dos outros quatro trabalhadores que ainda não cessaram o vínculo com a entidade empregadora, aprovando a sua continuação como membro da comissão de trabalhadores. ... *sendo que para estes efeitos a acta desta reunião é assinada por todos os trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento colectivo (fls. 3 da referida acta)*.

1.8.3.1. Nessa reunião, foram prestados esclarecimentos por parte da entidade empregadora no tocante aos fundamentos invocados para a promoção do processo de intenção de despedimento colectivo, sustentando a tese de que a alienação de activos consubstanciou um acto de gestão ditado pela necessidade de sobrevivência e de reestruturação da empresa.

Recorda ainda que (...) *desde 7 de Agosto de 2004, data da morte do Sr. ..., sócio e principal mentor do negócio e da empresa, ocorreu não uma alegada mas uma efectiva*

redução do número de edições, pelo que a alienação destes títulos esteve intimamente relacionada com o desgaste destas marcas ..., ... e ... ao longo dos anos.

Já com a alienação da marca ..., foi sem dúvida uma decisão estratégica influenciada por motivações de mercado, que conduziram à inevitável desvalorização da marca.

1.8.3.2. *No tocante à rentabilidade ao longo do período entre 2003 e 2005, tendo o ano de 2006 sido o segundo melhor ano dos últimos cinco de facturação, (...) há que recordar que os fundamentos do despedimento colectivo não se reportam a esse período mas ao presente, que é de deficit pelo que não são relevantes os motivos invocados, para inviabilização do processo de despedimento colectivo.*

1.8.3.3. *Relativamente aos (...) exercícios de 2006 e 2007 e da análise superficial das Demonstrações Financeiras:*

a) A ..., L.^{da}, apresenta Resultados Líquidos Negativos no valor de 69.499,72€.

b) A Conta de Resultados Transitados, ou seja Lucros não Distribuídos apresenta o valor de 1.163.204,78€, donde se conclui que a Administração/Sócios da empresa não usufrui do investimento efectuado e assim garantiu a continuidade da Empresa ao longo dos tempos, já que a sua distribuição levaria à ruptura de Tesouraria e ao conseqüente incumprimento das obrigações da Empresa para com os seus credores, sendo que a distribuição de dividendos é um direito que assiste aos Sócios e a sua canalização para colmatar situações de prejuízo é igualmente uma decisão exclusiva dos mesmos.

Quanto ao exercício de 2007:

Relativamente a Abril do corrente ano, a Empresa incorre já num Resultado antes de Impostos Negativo estimado em 172.767€.

O Resultado da Empresa não é agravado pelo facto de a mesma não efectuar pagamento de Rendias pela ocupação das instalações em que se encontra instalado (...). A não cobrança de rendas provém do facto de a proprietária das instalações ser em simultâneo a única sócia da Empresa e não pretender de forma alguma debilitar o estado financeiro da mesma, sendo certo que está no seu pleno direito de exigir o pagamento de rendas (...).

3. *Quanto à selecção dos trabalhadores abrangidos pelo processo de intenção de despedimento colectivo:*

Alega igualmente a Comissão que não existem fundamentos legítimos que justifiquem o despedimento dos cinco trabalhadores abrangidos, considerando que não se verifica qualquer justa causa objectiva para a extinção da sua relação de trabalho e que a sua selecção foi feita intuitu personae.

Desde já se diga que o alegado não corresponde minimamente à verdade porquanto existiu uma preocupação efectiva de atender a critérios objectivos na selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento (...).

Referem-se à situação real de cada um dos trabalhadores, concluindo pela manutenção da sua intenção de despedimento da totalidade dos trabalhadores abrangidos (*a fls. 10 da referida acta*).

1.8.3.4. A Comissão representativa dos trabalhadores informou manter a posição defendida, solicitando nova tomada de posição pela entidade empregadora no tocante a um eventual aumento da indemnização por despedimento colectivo (*a fls. 11 da acta de negociação de 21 de Junho de 2007*).

1.8.4. Na reunião extraordinária de negociação do dia 10 de Julho de 2007, o trabalhador ... informou ter o contrato cessado no dia 9 de Julho pp. e suscita também a legitimidade da sua continuidade na comissão representativa de trabalhadores, obtendo o acordo das três trabalhadoras restantes, as quais prescindem da presença do outro membro da Comissão, ...

1.8.5. Nessa mesma reunião, a trabalhadora ..., em nome dos restantes trabalhadores, informou que (...) *após um período de reflexão, não se opõem aos fundamentos invocados pela empresa para o pretendido Despedimento Colectivo, ficando a aguardar a decisão da Entidade Empregadora.*

A acta encontra-se devidamente certificada e dá-se por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais.

1.8.6. A entidade empregadora aumentou o valor da compensação a pagar a cada trabalhador no quadro do despedimento colectivo para uma quantia equivalente a um salário e meio por cada ano de serviço ou fracção proporcional – encerrando assim a fase de informações e de negociações.

1.9. As actas de negociações encontram-se todas rubricadas por todos os intervenientes, dando-se por integralmente reproduzidas para todos os efeitos legais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres 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, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na lei regulamentadora.
- 2.2.** A regulamentação da protecção no despedimento encontra-se prevista no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e o não respeito pelas regras estabelecidas pode indiciar a existência de discriminação.
- 2.3.** Sempre que se mostre necessário promover um despedimento colectivo, a entidade empregadora tem de proceder sempre à comunicação escrita, promovendo de seguida a fase das informações e negociações com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos da medida a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o n.º de trabalhadores a despedir, designadamente:
- a) Suspensão da prestação de trabalho.
 - b) Redução da prestação de trabalho.
 - c) Reconversão e reclassificação profissional.
 - d) Reformas antecipadas e pré-reformas.
- Tudo sempre na estrita observância pelas disposições legais, previstas nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.
- 2.4.** O recurso ao despedimento colectivo é um processo complexo, promovido pela empresa, sujeito a controlo das estruturas dos trabalhadores e da Administração Pública, visando a verificação da existência dos seus pressupostos e fundamentos, e está dependente de um apertado conjunto de requisitos substanciais e processuais, que obriga o empregador a ter especiais cautelas no cumprimento das diversas regras subjacentes a este procedimento.
- 2.5.** Assim, compulsado todo o processo, podemos sustentar que, efectivamente, os requisitos previstos no artigo 419.º do Código do Trabalho estão todos cumpridos, no sentido de garantir a intenção de proceder ao despedimento colectivo.
- 2.6.** Por via do disposto no 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 estruturas da empresa ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológico.

2.7. A lei considera como 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 como motivos estruturais, designadamente, o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.

2.8. Como foi salientado, este despedimento colectivo é motivado pelo facto do (...) *encerramento definitivo da secção ou estrutura equivalente e redução de pessoal determinado por motivos de mercado e estruturais (redução de actividade por diminuição da procura, desequilíbrio económico e financeiro e reestruturação da organização produtiva) como consequência dos seguintes factos:*

A) Alienação de Activos. B) Conjuntura Financeira.

2.9. De acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que a empresa deu cumprimentos a todas as disposições legais, nos termos do disposto nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, no sentido em que abrange a totalidade dos trabalhadores, comunicou individualmente, por escrito, a cada um dos trabalhadores a intenção de proceder ao despedimento; nas reuniões de negociação foram fornecidas todas as informações legais, nomeadamente a descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos e a indicação da compensação genérica a conceder aos trabalhadores a dispensar, assegurando desta forma todos os direitos previstos no disposto no artigo 436.º do Código do Trabalho.

Os trabalhadores foram convocados para as reuniões de negociação, encontrando-se devidamente representados.

As reuniões decorreram na presença do representante do Ministério do Trabalho e da direcção da empresa, legalmente representada pelo seu perito.

Após a reunião extraordinária de 10 de Julho de 2007, chegaram a acordo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que precede, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora lactante ..., enunciada no processo de despedimento colectivo, promovido pela ..., devido aos motivos evocados em 2.7. a 2.9. do presente parecer jurídico.

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