

PARECER N.º 150/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 877 – DP-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu em 28 de Outubro de 2010, da ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a Trabalhadora puérpera ..., titular da categoria profissional Calibradora Porco 1.^a, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A empresa junta ao processo carta dirigida à Trabalhadora, datada de 27 de Outubro de 2010, comunicando a intenção de proceder ao seu despedimento colectivo.
- 1.3. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere o seguinte:
- 1.4. *Esta sociedade comercial, por razões de mercado relacionadas com a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens que produz e pela impossibilidade de os colocar no mercado, desencadeou um processo de despedimento colectivo, tendo como objectivo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele se encontram abrangidos.*

- 1.5. *Para o efeito, nesta data, comunicou aos seus trabalhadores, a intenção de proceder a despedimento colectivo, abrangendo a totalidade dos seus trabalhadores.*
- 1.6. *Entre os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo em curso, encontra-se uma trabalhadora puérpera, a saber, a Ex.^{ma} Senhora D.^a ...*
- 1.7. *A empresa alega que, relativamente aos fundamentos económico-financeiros e da necessária redução de efectivos a concretizar através de despedimento colectivo, é uma empresa que exerce a sua actividade na área da Preparação e Comercialização de sub-produtos animais.*
- 1.8. *Que esta sociedade comercial foi constituída em 16 de Março de 1984.*
- 1.9. *Actualmente, a Sociedade apenas tem um sócio, sendo detentor da totalidade do capital social.*
- 1.10. *Há mais de uma década que a empresa se vem confrontando com uma forte concorrência externa, nomeadamente, de países do Leste da Europa e, sobretudo, da China, onde a mão-de-obra é mais barata, obrigando a empresa a trabalhar com margens de lucro muito reduzidas.*
- 1.11. *Com o objectivo de fazer face à concorrência externa, foram adoptadas medidas de diferenciação relacionadas com a personalização do produto de acordo com as características de cada mercado e de cada cliente, desenvolveram-se nichos de mercado e aceleram-se os processos de produção tendo como objectivo a satisfação célere das necessidades dos clientes.*
- 1.12. *Fruto das políticas de gestão adoptadas, e das condições favoráveis potenciadas pelo mercado externo – relacionadas com uma procura anormal e elevada que se fez sentir a partir do último trimestre de 2007,*

proveniente de mercados tão diversos, como o Espanhol, Francês, Alemão, Russo ou Chinês – permitiu à empresa apresentar um saldo positivo no ano de 2007, no valor de 8.060,12 €, e no ano de 2008, no valor de 36.635,59€.

- 1.13. O acréscimo excepcional de procura verificada no ano de 2008, não teve continuidade.*
- 1.14. O ano de 2009 revelou-se muito negativo, já que a empresa, pela primeira vez desde a sua criação apresentou um resultado negativo de 97.806,70€.*
- 1.15. As vendas da empresa tiveram uma redução na ordem dos 57,6%, resultante da fraca procura internacional, o que levou os preços do produto acabado e da matéria-prima a baixar de igual forma, o que obrigou a empresa a vender o produto acabado com elevados prejuízos.*
- 1.16. A diminuição da procura, que começou a fazer-se sentir a partir de Novembro de 2008, provocou um aumento do stock do produto acabado – stock esse proveniente de matéria-prima comprada a preços elevados – e que pela conjuntura de mercado que ocorreu ao longo do anos, se foi desvalorizando.*
- 1.17. O decréscimo drástico das vendas, aliado à obrigatoriedade da empresa em vender o produto acabado a um preço de mercado abaixo do custo de produção, explica o resultado negativo apresentado pela empresa.*
- 1.18. Acreditando que as medidas de gestão adoptadas, conjugadas com a melhoria das condições de mercado, permitiriam inverter a situação deficitária, o sócio, fez um elevado esforço financeiro de forma a possibilitar a solvência dos compromissos com os fornecedores, o sector público e os trabalhadores.*
- 1.19. O ano de 2010 veio confirmar os piores receios.*

- 1.20.** *O período compreendido entre o mês de Janeiro e de Setembro de 2010, tem vindo a revelar-se muito negativo, apresentando-se – em finais de Setembro – um resultado negativo de 48.578,40€, motivado pela redução drástica das vendas, em cerca de 81,40%, quando comparadas com igual período do ano anterior.*
- 1.21.** *Por tal facto, são reduzidas as perspectivas de venda para o último trimestre do ano, já que as encomendas são cada vez mais raras.*
- 1.22.** *A acrescer a este facto, de considerar que os preços de venda continuam em queda constante, desvalorizando o stock do produto acabado existente e agravando ainda mais o resultado líquido do exercício.*
- 1.23.** *Neste contexto, adivinham-se tempos difíceis para a empresa e para todo o sector, sobretudo se considerarmos os seguintes factores:*
- A concorrência de produtos acabados provenientes da China é cada vez mais agressiva, sendo extremamente difícil fazer-lhe face.*
 - A tripa natural é utilizada na confecção de enchidos, cujo consumo tem reduzido consideravelmente, não só por razões ligadas ao seu preço elevado em tempo de crise, mas também pela alteração de hábitos alimentares relacionados com a saúde.*
 - As fábricas de enchidos têm substituído a tripa natural pela tripa artificial devido ao seu menor custo.*
 - A redução do consumo de enchidos motivado pela crise mundial, a forte concorrência proveniente da China e a substituição da tripa natural, pela tripa artificial, implicou uma drástica redução das vendas e motivou o aumento do stock com consequências financeiras devastadoras para a empresa: Custo no financiamento de stock, redução de cash-flow e forte desvalorização do stock existente.*
- 1.24.** *Os factos descritos provocaram o desequilíbrio económico-financeiro da empresa, não sendo possível garantir os pagamentos futuros a*

fornecedores, ao Estado – Administração Fiscal e Segurança Social – e aos trabalhadores.

- 1.25.** *É neste contexto que se insere, como último recurso, e por forma a evitar a insolvência da empresa, o presente processo de despedimento colectivo, atendendo a que o nível de redução da actividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra, não permitem a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação de todos os contratos de trabalho.*
- 1.26.** *Relativamente aos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir, alega a empresa que o despedimento abrange todos os trabalhadores da empresa atendendo a que o nível de redução da actividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra, não permite a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo pois, a cessação de todos os contratos de trabalho.*
- 1.27.** *São abrangidos pela medida 13 trabalhadores.*
- 1.28.** *Os contratos de trabalho abrangidos pelo despedimento colectivo serão feitos cessar de modo simultâneo no culminar do processo ora indicado.*
- 1.29.** *Quanto à indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir para além da prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, alega a empresa que não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.*
- 1.30.** *A empresa junta o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais, que conta com 13 trabalhadores, bem como indica as trabalhadoras incluídos no processo de despedimento colectivo e as*

categorias profissionais, abrangendo o presente despedimento colectivo um total de 13 trabalhadoras.

- 1.31.** Foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 8.11.2010 (conforme Acta junta ao processo) entre representantes da empresa e todos os trabalhadores envolvidos, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho, *apesar de devidamente convocados, não compareceu qualquer representante do Ministério do Trabalho, Direcção Geral do Emprego e Relações de Trabalho/Direcção de Serviços de Relações Profissionais, nem do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de carnes do Sul.*
- 1.32.** Resulta da Acta da reunião que o mandatário da entidade patronal *informou as trabalhadoras de que a situação económico-financeira da sociedade é extremamente deficitária. Informou ainda que é intenção da empresa fazer cessar os respectivos contratos de trabalho com efeitos a partir do dia 31 de Dezembro de 2010, disponibilizando-se no entanto, tal como já havia informado, a pagar a cada uma das trabalhadoras, o valor da compensação prevista no artigo 366.º do C.T., correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, não dispondo, a sociedade, de condições económicas que lhe permitam suportar o pagamento de quaisquer outros valores.*
- 1.33.** Neste contexto, foi dada a palavra às trabalhadoras, que, em uníssono, *admitiram compreender as dificuldades invocadas pela sociedade, admitindo, como consequência, a cessação dos respectivos contratos de trabalho na data prevista, aceitando as condições que foram propostas pela empresa, ou seja, o pagamento do valor da respectiva compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.*

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 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

2.3. Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A 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 da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, deve emitir o parecer.

2.4. Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou

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

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.

grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da

compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.

- 2.6.** A entidade empregadora comunicou, por carta recebida em 27 de Outubro de 2010, a intenção de proceder ao despedimento colectivo *sub judice*, à trabalhadora puérpera, objecto do presente parecer.
- 2.7.** Ora, no presente processo de despedimento colectivo foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com motivos de mercado relacionados com a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens que produz e pela impossibilidade de os colocar no mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa e o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

- 2.7.1.** Relativamente aos critérios de selecção, as 13 (treze) trabalhadoras a despedir correspondem ao facto de a empresa ..., L.^{da}, não ter condições de manter os postos de trabalho e desta forma evitar a insolvência da empresa, atendendo a que o nível de redução da actividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permitem a manutenção de qualquer trabalhador ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação de todos os contratos de trabalho.
- 2.7.2.** Relativamente à situação concreta da Trabalhadora puérpera abrangida pelo despedimento colectivo – ..., refere a entidade empregadora que se encontra fundamentada nos motivos atrás referidos, ou seja, será abrangida pelo presente processo de despedimento colectivo, promovendo-se a cessação do contrato de trabalho de todas as trabalhadoras da ..., L.^{da}.
- 2.7.3.** Importa referir que, no caso presente, foi elaborada a acta da reunião de informações e negociação, assinada por todos os presentes e sem qualquer oposição, designadamente a trabalhadora objecto de protecção especial.
- 2.7.4.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera no presente processo de despedimento colectivo.
- 2.7.5.** 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 puérpera.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., L.^{da}, da Trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 25 DE NOVEMBRO DE 2010**