

PARECER N.º 109/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, incluído em processo de despedimento coletivo, 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 560 – DH-C/2012

I – OBJETO

1.1. Em 25.06.2012, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., UNIPESSOAL, LDA., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhador no gozo de licença parental ..., com a categoria profissional de Bate Chapas de 1., a exercer funções na área de Oficina, em Coimbra, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais abrangendo 14 trabalhadores, resumidamente, nos seguintes termos:

“ASSUNTO: Comunicação de intenção de integrar em processo de despedimento coletivo de trabalhador em gozo de licença parental nos termos do artigo 63 al. b) do Código de Trabalho.

Exmos. Senhores,

A ..., UNIPESSOAL, LDA., com sede na Rua ..., s/n, Coimbra, com o número único de Pessoa Coletiva e de registo na Conservatória do Registo Comercial ... com o capital social integralmente realizado de € ... vem, nos termos e para os efeitos do art. 63 al. b) do Código de Trabalho, solicitar o Vosso parecer sobre a intenção da empresa em

integrar no processo de despedimento coletivo o seu trabalhador ... que se encontrava durante o período de informações e negociações promovido pela empresa em gozo de licença parental.

Conforme processo que junto se anexa, o trabalhador não se encontrava em gozo de licença quando do envio da comunicação de intenção de proceder ao despedimento, nem no momento atual, sendo que o período do gozo de licença conforme documento que se anexa (1) decorreu de 4 de junho a 15 de junho.

Comunicamos ainda que o trabalhador esteve presente na reunião de informações que decorreu na sede da empresa.

Em anexo à presente comunicação, enviamos cópia das comunicações e respetivos anexos, enviados, por carta registada com aviso de receção ao trabalhador abrangido pelo presente despedimento coletivo.”

- 1.2.** Em 28.05.2012, a empresa comunicou ao trabalhador a intenção de proceder ao despedimento coletivo, através de carta, cujo conteúdo se transcreve:

“ASSUNTO: Comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo, por parte da entidade empregadora, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho

Exmo. Senhor,

A ..., UNIPessoal, LDA., com sede na Rua ..., s/n, em Coimbra com o número único de Pessoa Coletiva e de registo na Conservatória do Registo Comercial ... com o capital social integralmente realizado de € ... vem, através da presente missiva, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 14 dos seus 177 trabalhadores.

Em anexo à presente comunicação, dela fazendo parte integrante, constam os seguintes elementos (n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho):

- a) Motivos invocados para o despedimento coletivo — Anexo A;*
- b) Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa — Anexo B;*
- c) Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir — Anexo C;*
- d) Número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas — Anexo D;*
- e) Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento – Indicado no segundo parágrafo desta comunicação;*
- f) Não aplicável.*

Em cumprimento do disposto na alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. que o presente despedimento coletivo será efetuado até à data limite de 25 de agosto de 2012.”

1.3. Os motivos invocados para o despedimento coletivo são os seguintes:

“ANEXO A

Motivos invocados para o despedimento coletivo

1. Descrição do Negócio

A ..., UNIPessoal, LDA., é uma sociedade unipessoal por quotas que se dedica à comercialização de automóveis marca ..., ..., ..., ... e ..., na zona centro do país e no concelho de Loures e, bem assim, à comercialização de camiões marca ... e ... na zona centro do país.

A ..., UNIPessoal, LDA., exerce, ainda, complementarmente, a atividade de serviço de apoio técnico após venda, associado às marcas de automóveis e camiões por si representadas. A empresa resultou da reestruturação levada a cabo pelo grupo ... (Coimbra), Lda. que culminou na autonomização das várias áreas de negócio a que o referido grupo se dedica, nomeadamente e no caso da ..., UNIPessoal, LDA., do negócio de veículos automóveis ligeiros e pesados.

DADOS RELATIVOS AO MERCADO NACIONAL DE AUTOMÓVEIS LIGEIOS NOS ANOS DE 2010, 2011 E PRIMEIRO TRIMESTRE DE 2012

O mercado nacional de automóveis ligeiros de passageiros finalizou o ano de 2011 com 153.433 unidades matriculadas – o que corresponde a -31% do que no ano de 2010 –, colocando 2011 como o pior ano desde 1988 (ou seja, desde há 23 anos), ano em que terminaram as limitações às importações de veículos.

(...)

No acumulado dos dois primeiros meses do ano de 2012 o mercado nacional de automóveis ligeiros registou uma queda muito acentuada, de cerca de 48%, comparativamente a igual período de 2011. A retração evidente na procura interna e as limitações na concessão de crédito agudizaram os resultados, tendo afetado significativamente a generalidade das marcas representadas no nosso país.

Comparando os períodos homólogos dos últimos dez anos, fevereiro de 2012 é o que apresenta piores resultados, registando os valores mais baixos da década.

Face à crescente turbulência internacional, à falta de capacidade de atuação eficaz por parte dos principais agentes políticos e às alterações feitas pelo Governo na tributação automóvel, as perspetivas não são favoráveis, antevendo-se que o mercado automóvel continue a registar substanciais quebras durante os restantes meses do ano de 2012.

VOLUME DE NEGÓCIOS DA ... COM RESPEITO AO NEGÓCIO DE VEÍCULOS LIGEIOS DE PASSAGEIROS

A ... registou, no negócio de veículos ligeiros de passageiros, em 2011 um volume de negócios de 31.214 milhares de euros, o que corresponde a um decréscimo de 31% em relação a 2010. A atividade comercial da empresa, à semelhança do que se verificou no mercado nacional e que foi acima exposto, sofreu uma queda de 36%. No após-venda verificou-se um decréscimo de 7%.

Contrariamente a 2010, em 2011 verificou-se uma quebra de 40% no volume de vendas de veículos novos: foram vendidas apenas 655 unidades, contra 1094 unidades vendidas em 2010.

No que respeita aos veículos usados, o decréscimo foi de 16%,: foram vendidas 474 unidades contra 565 unidades vendidas em 2010.

Nos dois primeiros meses de 2012 a ..., UNIPessoal, LDA., registou um decréscimo de 37% na área de negócio relativa aos veículos automóveis ligeiros de passageiros, com principal incidência na área comercial – vendas – onde a quebra correspondeu a 43% comparativamente ao mesmo período do ano de 2011.

No que toca ao negócio de após-venda dos veículos automóveis ligeiros de passageiros, verificou-se uma quebra na ordem dos 17%, quebra esta que se agravou acentuadamente em fevereiro (-29% só neste mês, comparativamente com fevereiro de 2011).

DADOS RELATIVOS AO MERCADO NACIONAL DE VEÍCULOS PESADOS DE MERCADORIAS (PESO BRUTO SUPERIOR A 10 TONELADAS) NOS ANOS DE 2010, 2011 E PRIMEIRO TRIMESTRE DE 2012

O mercado nacional de veículos pesados de mercadorias – de peso bruto superior a 10 toneladas – registou, em 2011, uma quebra de 10%, comparativamente ao ano anterior (2010).

No acumulado dos dois primeiros meses do ano de 2012 agravou-se a crise no setor do comércio de pesados de mercadorias em Portugal, sendo que, em fevereiro deste ano, as vendas diminuíram cerca de 75%, com 57 matrículas requeridas, contra as 230 matrículas requeridas no mesmo período do ano passado.

Os resultados de fevereiro foram consideravelmente mais fracos do que os do mês de janeiro, e com isso, as perdas acumuladas atingem já os 56%, com 247 matrículas requeridas, contra as 562 dos dois primeiros meses de 2011.

Este decréscimo advém, essencialmente, da drástica diminuição do número de importações, consequência direta da franca diminuição do consumo interno em virtude da forte contração da atividade económica no nosso país e da maior dificuldade de obtenção de crédito.

(...)

VOLUME DE NEGÓCIOS DA ... COM RESPEITO AO NEGÓCIO DE VEÍCULOS PESADOS DE MERCADORIAS (PESO BRUTO SUPERIOR A 10 TONELADAS)

A ..., UNIPessoal, LDA., registou, no negócio de veículos pesados de mercadorias (peso superior a 10 toneladas), em 2011, um volume de negócios de 15.310 milhares de euros, o que corresponde a um decréscimo de cerca de 5,5% da sua atividade. No pós-venda registou-se um decréscimo de 11%.

Nos dois primeiros meses de 2012, registou-se uma quebra de volume de negócios na ordem dos 8%. Em fevereiro deste ano registou-se uma quebra de faturação do serviço de pós-venda, comparativamente a janeiro, registando-se, atualmente, um decréscimo acumulado de cerca de 10%.

O serviço pós-venda dos veículos pesados de mercadorias é um setor extremamente penalizado com o decréscimo da atividade económica e com a diminuição do número de unidades vendidas, que têm consequências diretas no que respeita ao número de serviços e reparações requeridos/necessários. Por outro lado, a dificuldade de obtenção de financiamentos por parte das empresas e a redução de custos leva à procura de serviços de reparação não especializados ou, mesmo, à realização de reparações pelos próprios proprietários dos veículos.

2. Medidas já adotadas pela ... com vista à melhoria da situação da empresa

Perante a situação descrita no anterior ponto 1, a ..., Unipessoal, Lda., pôs em prática uma série de medidas com vista à recuperação da sua situação económico-financeira. As medidas em causa começaram, numa primeira fase, por se centrar na redução dos custos e despesas gerais de funcionamento da empresa, em tudo o que diz respeito ao fornecimento de serviços, política de transportes da empresa e gestão de custos de marketing e publicidade. Infelizmente, tais medidas não foram suficientes para fazer face à grave situação da empresa, não restando à ..., Unipessoal, Lda., outra possibilidade senão proceder à redução de custos de recursos humanos, numa primeira fase através da celebração de mútuos acordos de cessação dos contratos de trabalho e, mais recentemente, através do procedimento de despedimento coletivo.

A - Redução dos custos financeiros:

- Serviços Financeiros: renegociação com as Seguradoras com vista à obtenção de melhores preços nos seguros contratados pela empresa;*
- Crédito/Cobranças: redefinição da política de cobrança de créditos, tanto no que diz respeito aos prazos de pagamento como no que toca aos meios de pagamento aceites e à concessão de crédito;*
- Fornecedores: nova renegociação dos prazos de pagamento com todos os fornecedores da empresa.*

B - Contratação de serviços:

- Redução em cerca de 13% dos custos com vigilância e segurança, entre 2009 e 2011;*
- Redução em cerca de 19% dos custos com fornecimento de eletricidade, entre 2009 e 2011;*

- *Redução dos custos com comunicações através da negociação com a operadora, o que permitiu um decréscimo de 9% destes valores entre 2009 e 2011.*

C - Política de viagens

- *As reservas são obrigatoriamente realizadas com determinado período de antecedência, para evitar custos adicionais de reservas de última hora;*
- *Controlo da utilização de carros de serviço, bem como as respetivas despesas de combustível, estacionamento, lavagens e portagens.*

D- Redução dos custos Marketing e Publicidade

Os custos afetos a publicidade foram drasticamente reduzidos, em cerca de 39%, entre 2009 e 2011 e a empresa chegou, inclusive, a desistir de algumas campanhas publicitárias que já havia planeado.

E - Redução Custos Recursos Humanos

Há um período de tempo considerável que a empresa não procede a aumentos salariais, sendo esta a primeira medida de que a empresa se viu forçada a lançar mão, com vista à manutenção da totalidade dos postos de trabalho.

A ..., Unipessoal, Lda., tem como filosofia de gestão, entre outras coisas, a preservação de relações laborais duradouras, o que se traduz numa taxa de contratos sem termo a rondar os 95% dos trabalhadores.

Não obstante as políticas de recursos humanos defendidas, face à difícil situação económica em que se encontra, por motivos económicos e estratégicos, a ..., Unipessoal, Lda., viu-se forçada a proceder à reestruturação da sua organização, como mais uma forma de reduzir

custos e viabilizar a continuidade da sua atividade. Mercê da crise instalada, a ..., Unipessoal, Lda., viu-se forçada a proceder ao encerramento do setor de comercialização e serviço após-venda de veículos ligeiros de passageiros da unidade comercial de Castelo-Branco, que deu origem ao procedimento de despedimento coletivo.

3. Medidas a levar a cabo pela ..., Unipessoal, Lda.

Apesar de todas as medidas implementadas pela ... e acima descritas, certo é que, infelizmente e mercê da atual conjuntura económica, tal não foi suficiente para reverter a difícil situação em que a empresa se encontra.

Com efeito, os resultados líquidos do exercício têm vindo a decrescer vertiginosamente, o mesmo se passando com os resultados operacionais (EBITDA) que, em 2010, foram positivos (0,3 M€), passando, em 2011, para um valor negativo de 1,3M€.

Os dados acabados de enunciar colocam a empresa numa situação de grande preocupação e forçam-nos a tomar, mais uma vez, medidas de redução de custos sob pena de nos depararmos com a inviabilidade económica do setor de comercialização e serviço de assistência técnica após-venda da ..., Unipessoal, Lda.

Desta forma, depois de analisada e profundamente discutida a presente situação, foi decidido proceder a uma nova reestruturação da ..., Unipessoal, Lda. – que passará, desta vez, pela redução de número de trabalhadores ao serviço da empresa nas várias unidades comerciais –, medida vital para a manutenção da empresa.

Esta reestruturação traduzir-se-á:

Na centralização da comercialização e serviços após-venda de veículos ligeiros e pesados apenas em determinadas unidades comerciais da empresa, localizadas, em princípio, em Coimbra, Viseu e Leiria e na redução do número de trabalhadores afetos a estes setores nestas unidades comerciais.

O objetivo será reduzir os custos fixos e otimização dos recursos humanos e técnicos, e uniformizar os procedimentos internos e o tratamento integrado da informação, adequando a dimensão da empresa e os seus custos aos atuais níveis de faturação e volume de negócios que, como acima se referiu, vêm sofrendo uma preocupante quebra.

Com efeito, perante a situação acima descrita, mostra-se insustentável, em termos económicos e financeiros, a manutenção da atual estrutura de recursos humanos da empresa, que se revela totalmente inadequada e desproporcionada ao volume de trabalho e aos níveis de faturação com que a empresa se depara.

A medida concreta da reestruturação acima referida será a redução do número de trabalhadores afetos aos serviços de comercialização e após-venda de veículos ligeiros de passageiros e de veículos pesados de mercadorias nas unidades comerciais de Albergaria-a-Velha, Coimbra, Leiria, Portela de Sacavém e Viseu.

O presente despedimento coletivo deve-se a motivos de mercado – crescente redução da atividade da empresa provocada pela diminuição drástica da procura dos seus bens e serviços – e motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro e consequente necessidade da reestruturação da sua organização como forma de a salvar – tudo de acordo com o que ficou acima explanado nos anteriores pontos 1 e 2 do

presente documento e que encontra arrimo nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

Os trabalhadores afetos aos setores de comercialização e serviço após-venda de veículos ligeiros de passageiros e veículos pesados de mercadorias representam, atualmente, um custo anual de 3,1 M€ valor que se revela insustentável, em função das sucessivas e graves quebras que o negócio vem registando desde 2011 e que estão explanadas no anterior ponto 1 deste documento.

A cessação dos contratos de trabalho contemplados no presente despedimento coletivo permitirá à ..., Unipessoal, Lda., poupar € 230.000 por ano, o que, no atual cenário económico-financeiro, se revela imprescindível à manutenção da empresa.”

- 1.4.** Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes, conforme se transcreve:

“ANEXO C

Crítérios para a seleção dos trabalhadores a despedir

Alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho

A - Quanto ao setor de serviços de assistência técnica após-venda de veículos pesados de mercadorias da unidade comercial de Albergaria-a Velha

Os trabalhadores do setor de serviços de assistência técnica após-venda de veículos pesados de mercadorias da unidade comercial de Albergaria-a-Velha são: ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...



O trabalhador ... desempenha as funções de servente de limpeza, tendo a seu cargo a tarefa de limpar a área oficial de reparações de veículos pesados de mercadorias.

Atendendo ao grave decréscimo da atividade oficial e ao reduzido número de reparações e intervenções levadas a cabo na oficina de pesados, a ocupação deste trabalhador é muito diminuta, chegando, por vezes, a um nível zero. Assim sendo, não é viável a manutenção deste posto de trabalho, passando a ser de cada mecânico a responsabilidade pela limpeza da sua área de trabalho.

O trabalhador ... desempenha as funções de Caixeiro na área de peças. De entre todos os trabalhadores afetos a esta área é aquele que revela menos conhecimento das especificidades técnicas dos produtos e o menos polivalente.

Por estes motivos e perante a imperiosa necessidade de adequar a estrutura da empresa à sua atual realidade económica e financeira (vide motivos constantes do Anexo A), os trabalhadores ... e ... serão integrados no procedimento de despedimento coletivo.

B - Quanto ao setor de comercialização de veículos ligeiros de passageiros da unidade comercial de Coimbra

Os trabalhadores do setor de comercialização de veículos ligeiros de passageiros da unidade comercial de Coimbra são: ..., ... e ...

Os trabalhadores ... e ... são vendedores com grande conhecimento desta zona de mercado, tanto no que respeita aos clientes como no que toca às empresas concorrentes e, para além disso, com estreitas relações com os clientes das marcas representadas pela ...

O trabalhador ... é, de todos os vendedores desta unidade comercial, o que tem menor conhecimento do mercado em causa e dos clientes da empresa.

Por este motivo e perante a imperiosa necessidade de adequar a estrutura da empresa à sua atual realidade económica e financeira (vide motivos constantes do Anexo A), o trabalhador ... será integrado no procedimento de despedimento coletivo.

C - Quanto ao setor de serviços de assistência técnica após-venda de veículos ligeiros de passageiros da unidade comercial de Coimbra

Os trabalhadores do setor de serviços de assistência técnica após-venda de veículos pesados de mercadorias da unidade comercial de Coimbra são: ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...

O trabalhador ... é mecânico da ..., marca que sofreu uma das maiores quebras de procura e, conseqüentemente, de prestação de serviços de assistência técnica. Com efeito, os serviços de assistência técnica da ... são, atualmente, extremamente escassos, verificando-se períodos em que nenhum serviço destes é requerido, o que levou a uma drástica descida da taxa de ocupação deste trabalhador.

O trabalhador ... desempenha as funções de pintor de veículos. Face aos motivos descritos no Anexo 1 e à quase total ausência de procura deste serviço, a ... viu-se forçada a encerrar o serviço de pintura de automóveis na unidade comercial de Coimbra e à conseqüente extinção deste posto de trabalho.

O trabalhador ... desempenha as funções de bate chapas. Face aos motivos descritos no Anexo 1 e à quase total ausência de procura deste serviço, a ... viu-se forçada a encerrar o serviço de bate chapas na unidade comercial de Coimbra e à conseqüente extinção deste posto de trabalho.



Por estes motivos e perante a imperiosa necessidade de adequar a estrutura da empresa à sua atual realidade económica e financeira (vide motivos constantes do Anexo A), os trabalhadores ..., ... e ... serão integrados no procedimento de despedimento coletivo.

D - Quanto ao setor de serviços de assistência técnica após-venda de veículos pesados de mercadorias da unidade comercial de Leiria

Os trabalhadores do setor de serviços de assistência técnica após-venda de veículos pesados de mercadorias da unidade comercial de Leiria são:

..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...

O trabalhador ... desempenha as funções de mecânico, sendo, de entre todos os mecânicos deste unidade comercial, o que está há menos tempo na casa e o que, por esse motivo, tem menos experiência de trabalho com as marcas comercializadas pela ... e com as técnicas utilizadas.

Por estes motivos e perante a imperiosa necessidade de adequar a estrutura da empresa à sua atual realidade económica e financeira (vide motivos constantes do Anexo A), o trabalhador ... será integrado no procedimento de despedimento coletivo.

E - Quanto ao setor de serviços de assistência técnica após-venda de veículos ligeiros de passageiros da unidade comercial de Leiria:

Os trabalhadores do setor de serviços de assistência técnica após-venda de veículos ligeiros de passageiros da unidade comercial de Leiria são: ...,

..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ...,

..., ...

O trabalhador ... desempenha as funções de pintor de veículos. Face aos



motivos descritos no Anexo 1 e à quase total ausência de procura deste serviço, a ... viu-se forçada a encerrar o serviço de pintura na unidade comercial de Leiria e à conseqüente extinção deste posto de trabalho.

O trabalhador ... desempenha as funções de bate chapas. Face aos motivos descritos no Anexo 1 e à quase total ausência de procura deste serviço, a ... viu-se forçada a encerrar o serviço de bate chapas na unidade comercial de Leiria e à conseqüente extinção deste posto de trabalho.

O trabalhador ... desempenha as funções de Caixeiro, na área de peças sendo, de entre os caixeiros desta área e desta unidade comercial, o que tem menos experiência de trabalho com as marcas multiproduto comercializadas pela ... e respetivos procedimentos em vigor com o fabricante, importador e clientes.

Por este motivo e perante a imperiosa necessidade de adequar a estrutura da empresa à sua atual realidade económica e financeira (vide motivos constantes do Anexo A), os trabalhadores ..., ... e ... serão integrados no procedimento de despedimento coletivo.

F - Quanto ao setor de serviços de assistência técnica após-venda de veículos ligeiros de passageiros da unidade comercial da Portela de Sacavém

Os trabalhadores do setor de serviços de assistência técnica após-venda de veículos ligeiros de passageiros da unidade comercial da Portela de Sacavém são: ..., ..., ..., ..., ... e ...

O trabalhador ... desempenha as funções de Rececionista, sendo o rececionista que está há menos tempo nesta unidade comercial, e que, por esse motivo, tem menos experiência de trabalho com as marcas



comercializadas pela ..., com os procedimentos da empresa tanto no que respeita à organização interna, como no que toca aos procedimentos com clientes.

O trabalhador ... desempenha as funções de Operador de Reparação, realizando reparações gerais. Atendendo à diminuição da procura de serviços, a empresa cada vez tem menos tarefas para entregar a este trabalhador, sendo o seu nível de ocupação atual de apenas cerca de 50%.

O trabalhador ... desempenha as funções de Eletricista, função que, em virtude da diminuição da procura dos serviços de assistência técnica apresenta, atualmente, uma taxa de ocupação de cerca de 50% do horário de trabalho.

Por estes motivos e perante a imperiosa necessidade de adequar a estrutura da empresa à sua atual realidade económica e financeira (vide motivos constantes do Anexo A), os trabalhadores ..., ... e ... serão integrados no procedimento de despedimento coletivo.

G - Quanto ao setor de comercialização de veículos ligeiros de passageiros da unidade comercial de Viseu

Os trabalhadores do setor de comercialização de veículos ligeiros de passageiros da unidade comercial de Viseu são: ..., ..., ...

O trabalhador ... desempenha as funções de vendedor de automóveis da marca ..., marca que sofreu uma das maiores quebras de procura – na ordem dos 80% – o que levou a uma drástica descida da taxa de ocupação deste trabalhador.

Por este motivo e perante a imperiosa necessidade de adequar a estrutura da empresa à sua atual realidade económica e financeira (vide

motivos constantes do Anexo A), o trabalhador ... será integrado no procedimento de despedimento coletivo.”

- 1.5. É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte:

“Em cumprimento do disposto na alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. que o presente despedimento coletivo será efetuado até à data limite de 25 de agosto de 2012.”

- 1.6. A empresa indica como método de cálculo da 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 coletiva de trabalho (alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho), o seguinte que se transcreve:

“f) Não aplicável.”

- 1.7. Da ata de reunião de informações e negociação, com data de 11.06.2012, consta o que se transcreve:

“ATA DE REUNIÃO

(Artigo 361.º, n.º 2 do Código de Trabalho)

ATA DE REUNIÃO

(Fase de Informações e Negociações do Procedimento de Despedimento Coletivo)

No dia 11 de junho de 2012, pelas 10h00 realizou-se a Reunião de esclarecimento e informações, com vista ao Despedimento Coletivo,

entre a Entidade Empregadora, ..., LDA., com sede na Rua ... s/n, ..., Coimbra, com o NIPC e matrícula na Conservatória do Registo Comercial n.º ..., com o capital social de € ... e cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de Despedimento Coletivo, uma vez que não foi designada por estes uma Comissão Representativa.

Estiveram presentes:

TRABALHADORES: Sr. ..., pintor de veículos, Sr. ..., bate chapas de 1.ª, ..., mecânico de automóveis.

Sr. ... – Delegado Sindical

Sr. ... – Representante do Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente Centro Norte.

ENTIDADE EMPREGADORA: Dra. ..., Diretora de Recursos Humanos da Entidade Empregadora e Dra. ..., Advogada

*DIREÇÃO GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
Dr. ...*

A Diretora de Recursos Humanos da Entidade Empregadora expôs os motivos justificativos do presente Despedimento Coletivo. Foi referido que a medida em causa nada tem a ver com cada um dos trabalhadores abrangidos, antes pelo contrário, uma vez que todos os trabalhadores desempenham corretamente as suas funções. Em seguida foi explicado que o motivo justificativo deste despedimento se prende com motivos económicos e de mercado. Com efeito, atentos os motivos invocados e constantes da comunicação de intenção de despedimento - não é possível à empresa optar por outras medidas que

não este despedimento coletivo, atenta a drástica quebra do volume de negócios da empresa.

A Diretora de Recursos Humanos frisou que dois dos postos de trabalho aqui em causa vão mesmo ser extintos, uma vez que a empresa não tem como manter a atual estrutura.

Em seguida foram referidos os prazos de aviso prévio de cada um dos trabalhadores.

O Sr. ... referiu que o processo não foi comunicado ao Sindicato logo no seu início, mas que tal questão é uma questão meramente formal e que se encontra agora, sanada.

Em seguida referiu que não compreende a extinção da secção de pintura e da secção de bate chapas, uma vez que tem a informação de que continua a haver trabalho neste campo e que tal trabalho é encaminhado para outras empresas.

A Diretora de Recursos Humanos referiu que não existe encaminhamento dos trabalhos para outro locais e que as marcas que a empresa representa são extremamente exigentes no que respeita às condições de laboração e de certificação da unidade comercial, sendo certo que a ... não tem, neste momento, capacidade financeira para fazer as alterações exigidas neste campo.

Ao exposto acrescentou que existe uma evidente quebra de procura de serviços e que as pessoas só se dirigem à oficina quando o carro para. Não há procura corrente destes serviços e não há trabalho nas secções de pintura e de bate chapas.

O Sr. ... referiu que o facto da Direção de Recursos Humanos não estar nas unidades comerciais pode levar a um certo desconhecimento de determinados factos.

A Diretora de Recursos Humanos disse que existem responsáveis pelas unidades comerciais e que reportam à Direção. Referiu ainda que conversou com cada um dos trabalhadores abrangidos antes do envio da intenção de despedimento.

O Sr. ... referiu a sua preocupação com a presente situação e salientou a importância da ... para a cidade de Coimbra, referindo, ainda, que lhe cumpre alertar para as questões que referiu.

Entrando na questão das compensações devidas pelo despedimento coletivo, o Sr. ... referiu a difícil situação dos trabalhadores e questionou sobre a existência de um seguro da empresa e sobre a possibilidade de – atentos os salários aqui em causa – rever os valores compensatórios legalmente previstos.

A Diretora de Recursos Humanos referiu que da sua experiência e conhecimento, as pessoas não estarão um ano e meio a auferir do subsídio de desemprego, uma vez que o normal é encontrarem um novo emprego com alguma facilidade, atendendo à experiência e conhecimentos adquiridos na ...

A compensação a pagar será a prescrita na lei – um mês por cada ano de trabalho – e o encerramento de contas serão os valores devidos até ao termo do período de aviso prévio.

Relativamente ao seguro, a Diretora de Recursos Humanos respondeu que o seguro tem uma componente vida e uma componente reforma. A empresa é a tomadora, pede o resgate mas é a seguradora que paga os

valores. Referiu, ainda, que todos os trabalhadores que têm o seguro, poderão beneficiar dele.

A Diretora de Recursos Humanos expôs o valor da compensação e os valores relativos ao encerramento de contas de cada um dos trabalhadores presentes.

Os trabalhadores teceram alguns comentários acerca das compensações e a Diretora de Recursos Humanos explicou que os cálculos e valores apresentados são os previstos na lei para o despedimento coletivo.

Em seguida foi também referida pelos trabalhadores a dificuldade em encontrar um novo emprego noutra local e o facto de terem estado ao serviço da empresa durante mais de uma década vendo, agora, esta relação laboral terminar. A Diretora de Recursos Humanos disse que esta não é uma altura fácil nem para os trabalhadores nem para a empresa mas que é uma situação infelizmente inevitável. Por último foi referido pelo Sr. ... e pela Diretora de Recursos Humanos que a maioria das pessoas que saíram da ... encontraram novos empregos e estão bem e que o facto de terem trabalhado na empresa é um ponto positivo para as outras empresas.

O Representante da DGERT apresentou-se aos trabalhadores e explicou as competências da DGERT em todo este processo – aferir da legalidade e cumprimento dos prazos no procedimento de despedimento coletivo – e, bem assim, a fase de negociações em que nos encontramos.

De seguida referiu que a empresa comunicou o despedimento coletivo aos trabalhadores abrangidos, uma vez que houve uma falha de comunicação – a empresa conhecia a existência de delegados sindicais mas desconhecia a existência de uma comissão sindical – que foi, de

imediatamente, ultrapassada, tendo a empresa dado conhecimento ao Sindicato de toda a documentação relativa ao presente despedimento coletivo.

Ainda assim, uma vez que a comissão sindical deve ser representativa da totalidade dos trabalhadores a despedir, o Dr. ... questionou se a comissão constituída representa essa totalidade ou, pelo menos, 50% dos trabalhadores abrangidos.

Foi esclarecido que a comissão sindical apenas representa três do total dos trabalhadores abrangidos.

Na sequência da resposta dada, o Dr. ... mencionou que é de louvar a abertura da empresa para realizar esta reunião com a presença de todos os presentes. Referiu, ainda, a importância da presença do Representante do Sindicato.

De seguida, o Dr. ... explicou os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir e que se entende o nexo causal entre os motivos justificativos do despedimento e os trabalhadores selecionados, de acordo com o Anexo C da comunicação de intenção de despedimento. Referiu também que os motivos justificativos são os que constam da documentação em causa e que tais motivos, se não forem aceites, terão que ser sindicados em sede judicial.

Quanto à compensação, o Representante da DGERT explicou que os valores a atender para o cálculo são os valores da retribuição base e não quaisquer outras compensações. Referiu também que o pagamento da compensação aos trabalhadores presume a aceitação do despedimento.

Por último, foi também explicada a questão do aviso prévio, do crédito de horas durante esse período e, bem assim, quanto à obrigação por parte da empresa de efetuar o pagamento correspondente ao número de horas de formação profissional não proporcionada aos trabalhadores no último triénio.

O Trabalhador ... colocou uma questão relativamente ao seu caso, nomeadamente com respeito ao critério de seleção adotado pela empresa na sua situação.

Foi explicado pelo Dr. ... e pela Dra. ... que o critério utilizado foi o facto do trabalhador desempenhar as suas Funções na marca ..., que teve um decréscimo drástico, não sendo possível manter este posto de trabalho.

O trabalhador ... referiu que a sua compensação deveria entrar em linha de conta com o prémio que aufer e que está previsto no contrato de trabalho.

O Dr. ... explicou que a lei prescreve que a compensação a pagar contempla a retribuição base e não os prémios, a não ser que tal esteja expressamente previsto no contrato ou no IRC aplicável ao setor.

Foi referido pela Diretora de Recursos Humanos que o contrato de trabalho do trabalhador Pedro Bastos não prevê que os prémios sejam contemplados na compensação por cessação do contrato de trabalho.

O Dr. ... questionou sobre a existência de trabalhadores em gozo de licença parental.

A Diretora de Recursos Humanos referiu que um dos trabalhadores - ... - está atualmente em gozo de licença mas que só a comunicou a

semana passada, já depois da comunicação de intenção de despedimento coletivo, facto confirmado pelo próprio trabalhador.

A Diretora de Recursos Humanos referiu que irá dar conhecimento da licença parental à entidade competente para os efeitos legais.

Os Trabalhadores disseram que não pretendiam pronunciar-se sobre sua aceitação ou discordância relativamente ao presente despedimento coletivo.

Uma vez que nada mais há a tratar, considera-se encerrada a presente reunião, dela se lavrando a presente ata que, depois de lida, vai ser por todos assinada.”

- 1.8.** A empresa junta, ainda, ao processo os seguintes elementos:
- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
 - Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
 - Comprovativo de envio e receção de documentos;
 - Comunicação relativa à fase de informações e negociação dirigida ao trabalhador especialmente protegido;
 - Documento relativo a subsídio parental inicial exclusivo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização

profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

- 2.2.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, alerta nos Considerandos 8 e 12: “que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: “Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”. Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais”.

- 2.3.** Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa.

o despedimento de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.4. Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento coletivo 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 a dimensão da empresa, 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.

2.4.1. São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

2.4.2. O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.4.3. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção 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 efetuar 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 coletiva de trabalho.

2.5. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhador no gozo de licença parental, atende-se ao previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que consagra o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja, não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo do exercício dos direitos relacionados com a paternidade.

2.6. De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”², servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricioniedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores

² Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”.

envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“(…) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT³ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

³ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

2.7. A entidade empregadora, que se dedica à comercialização de automóveis marca ..., ..., ..., ... e ..., e camiões marca ... e ... na zona centro do país e no concelho de Loures e que exerce, complementarmente, a atividade de serviços de apoio técnico após venda, alega, para o ano de 2011 uma queda no volume de negócio de 40% nos veículos novos e 16% nos usados e, de 17% para o serviço após venda, no ano de 2012.

Para os veículos pesados, no ano de 2011, a quebra foi de 5,5%, e em 2012 foi de 8%. Já no serviço após venda neste mercado em 2011 a quebra foi de 11% e em 2012 foi de 10%.

2.8. Alega ainda que, perante esta redução do volume de negócio e em momento anterior ao presente procedimento de despedimento coletivo, adotou medidas para a recuperação económico-financeira, designadamente: a redução de custos e despesas gerais de funcionamento da empresa (fornecimento de serviços; política de transportes; marketing e publicidade); a celebração de acordos de cessação de contratos de trabalho, e um procedimento de despedimento coletivo por encerramento do setor de comercialização e serviço após venda de veículos ligeiros de passageiros da unidade comercial de Castelo-Branco.

2.9. Perante a atual situação da empresa, a entidade empregadora pretende centralizar a comercialização e o serviço após venda de veículos ligeiros e pesados em Coimbra, Viseu e Leiria reduzindo, nestas unidades comerciais e, ainda, em Albergaria-a-Velha e Portela de Sacavém o número de trabalhadores, otimizando os recursos humanos e técnicos, adequando a dimensão da empresa e os seus custos aos atuais níveis de faturação.

2.10. Analisado o processo, constata-se que a entidade empregadora estabeleceu diversos critérios para a seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo, conforme a unidade comercial a que estão afetos e o tipo de veículos comercializado.

Assim, foram utilizados critérios como, por exemplo, o nível de ocupação; conhecimentos técnicos ou de mercado; a polivalência; o encerramento de serviços, e a experiência/antiguidade.

2.11. Decorre dos elementos junto ao processo, designadamente do quadro de pessoal da empresa discriminado por setores organizacionais; do número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento; do critério de seleção utilizado para o despedimento do trabalhador especialmente protegido, e da ata de reunião de informações e negociação que:

- a) Na unidade de Coimbra vão ser extintos quatro postos de trabalho;
- b) Na unidade de Albergaria-a-Velha irão ser extintos dois postos de trabalho;
- c) Na unidade de Leiria irão ser extintos quatro postos de trabalho;
- d) Na unidade de Sacavém irão ser extintos três postos de trabalho;
- e) Na unidade de Viseu irá ser extinto um posto de trabalho;
- f) O trabalhador ..., tem a categoria profissional de Bate Chapas de 1^a, está afeto à área de Oficina, na localidade de Coimbra, no setor de serviços de assistência técnica após venda de veículos ligeiros /pesados, à qual estão afetos mais sete trabalhadores com as categorias profissionais de Mecânico de Automóveis de 1 e de 2, Pintor de Veículos, Eletricista Auto de 1;
- g) Nesta área de Oficina, existe na empresa apenas outro trabalhador afeto à localidade de Leiria, com a mesma categoria profissional, que integra o presente despedimento coletivo e partilha o mesmo critério de seleção: encerramento do serviço de bate chapas;
- h) Não há trabalho nas secções de pintura e bate chapas.

2.12. Face ao que antecede, afigura-se que a entidade empregadora justifica, de forma suficiente, a inclusão do trabalhador especialmente protegido no processo de despedimento coletivo, porquanto demonstra o nexo de causalidade entre os motivos invocados (*crecente redução da atividade da empresa provocada pela diminuição drástica da procura dos seus bens e serviços – e (...) – desequilíbrio económico-financeiro e consequente necessidade da reestruturação da sua organização como forma de a salvar*) e a escolha do posto de trabalho do trabalhador no gozo de licença parental, afeto à Área de Oficina, na Unidade de Coimbra, a exercer funções de bate chapa, serviço que irá ser extinto na empresa, por falta de trabalho neste serviço.

2.13. De referir, por último, que embora decorra da ata de reunião de informações e negociação que os trabalhadores *não pretendiam pronunciar-se sobre a sua aceitação ou discordância relativamente ao presente despedimento coletivo*, decorre igualmente de tal documento que as formalidades do despedimento coletivo foram observadas, ou posteriormente sanadas, tendo participado na referida reunião os representantes da entidade empregadora; os trabalhadores; o delegado sindical; o representante do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente Centro Norte e o representante da DGERT.

Na mesma reunião, ficou esclarecido que *a compensação a pagar será a prescrita na lei – um mês por cada ano de trabalho – e o encerramento de contas serão os valores devidos até ao termo do período de aviso prévio, e, relativamente ao seguro, a Diretora de Recursos Humanos respondeu que o seguro tem uma componente vida e uma componente reforma. A empresa é a tomadora, pede o resgate mas é a seguradora*

que paga os valores. Referiu, ainda, que todos os trabalhadores que têm o seguro, poderão beneficiar dele.

2.14. Em face do exposto, não se vislumbram indícios de discriminação do trabalhador especialmente protegido em virtude do gozo do seu direito à licença parental.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão do trabalhador no gozo de licença parental ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., UNIPESSOAL, LDA.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2012