



PARECER N.º 135/CITE/2012

Assunto: Parecer no âmbito da cessação de contrato de trabalho, por caducidade, de trabalhadora grávida incluída no procedimento previsto no n.º 3 do artigo 347.º do Código do Trabalho, na sequência da declaração de insolvência da empresa, solicitado pelo respetivo Administrador da Massa Insolvente, 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 629 – DG-C/2012

I – OBJETO

- 1.1.** Em 12.07.2012, a CITE recebeu do Administrador da Massa Insolvente da ..., S.A., cópia de um processo de cessação de contratos de trabalho, por caducidade, da trabalhadora grávida ..., incluída no procedimento previsto no n.º 3 do artigo 347.º do Código do Trabalho, que remete para os artigos 360.º e seguintes do mesmo Código, com as necessárias adaptações, sobre despedimento coletivo, 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 12.02.
- 1.2.** Na carta enviada, em 19.06.2012, à trabalhadora a despedir, o Administrador da Massa Insolvente, refere, o seguinte:
 - 1.2.1.** Que a empresa “tem por objeto social o comércio, por grosso e a retalho, de materiais e equipamentos de construção e para indústria de construção”.

- 1.2.2.** “Que o setor em que a empresa opera, de comércio de materiais de construção, foi um dos mais afetados pela difícil situação económica que o País e o mundo atravessam, o que trouxe para esta empresa consequências nefastas inevitáveis”.
- 1.2.3.** Que, a empresa “como forma de reagir à situação recorreu a anterior processo de despedimento coletivo iniciado em março de 2012, como forma de reduzir os seus custos. Tal medida não foi ainda suficiente para fazer face às dificuldades sentidas, pelo que, por sentença proferida pelo 3º Juízo do Tribunal do Comércio de Lisboa, foi declarada insolvente em virtude da diminuição brusca do volume de faturação na empresa, falta de recebimentos previstos em virtude da insolvência de diversos clientes e da impossibilidade de cumprir com as suas obrigações já vencidas, tendo apresentado um resultado líquido negativo em 2011 na ordem dos €905.987,99”.
- 1.2.4.** Que, “a situação económica da empresa encontra-se debilitada, dado que não consegue cumprir pontualmente as obrigações já vencidas e não tem ativo disponível que lhe permita liquidar o seu passivo”.
- 1.2.5.** Que, “os motivos para a cessação dos contratos de trabalho são os seguintes”:
- 1.2.5.1.** “A difícil situação económica internacional, que tão severamente tem atingido a economia portuguesa, resultando em crescentes dificuldades no setor da construção civil e que direta e necessariamente tem prejudicado o setor do comércio de materiais de construção, no âmbito do qual a empresa desenvolve a sua atividade comercial”.

- 1.2.5.2.** “O agravamento considerável da conjuntura económica e consequente diminuição da procura de bens e serviços da empresa”.
- 1.2.5.3.** “A redução progressiva e sustentada do volume da empresa de vendas desde o ano de 2008 com um registo de € 12.533.422,22, para o ano de 2011 com um registo de € 9.577.164,88, significando um decréscimo na ordem dos 23,6%, prevendo-se para o ano de 2012 o valor de € 3.308.500,00, refletindo, por conseguinte, uma redução de 65% relativamente ao ano de 2011”.
- 1.2.5.4.** “A redução nas vendas com repercussão direta no número de clientes e nos resultados fiscais dos diversos exercícios”.
- 1.2.5.5.** “O encerramento em finais do mês de dezembro de 2011 do estabelecimento Exposição de Loulé, diretamente associado quer, à forte diminuição das vendas verificadas neste ponto de venda, quer aos encargos fixos mensais que a manutenção de mais uma estrutura aberta implica”.
- 1.2.5.6.** “A ineficácia e insuficiente reestruturação da organização produtiva, medida levada a cabo pela empresa com vista à diminuição dos seus custos fixos e efetivos, nomeadamente através da eliminação de postos de trabalho”.
- 1.2.6.** Que, “esta empresa que não tem atualmente condições para prosseguir com a sua atividade nos termos atualmente existentes em face da sua situação já declarada insolvente, prevendo-se um possível encerramento do estabelecimento caso não se proceda a um processo de reajustamento e

reestruturação profunda que passa pela redução de custos de estrutura, otimização de recursos, seleção de clientes, procura de novas geografias e pela prestação de serviços de valor acrescentado associados à compra e venda de materiais de construção, o que levará a uma inevitável redução da dimensão da empresa e respetiva faturação”.

- 1.2.7.** Que, “no âmbito de tal reestruturação e em virtude da declaração de Insolvência e da possibilidade de encerramento definitivo do estabelecimento da empresa, esta irá fazer cessar os contratos de trabalho por caducidade, nos termos do n.º 6 e n.º 3 do artigo 347.º do Código do Trabalho, dos 12 trabalhadores cujas funções já não se revelam indispensáveis ao funcionamento da empresa, conforme melhor se descreve abaixo, consubstanciando esses os motivos para a cessação dos respetivos contratos de trabalho, cumprindo-se o procedimento respeitante ao Despedimento Coletivo, com as devidas adaptações, conforme imposto pelo mesmo preceito legal”.
- 1.2.8.** Que, “para uma eventual recuperação da sua atividade e apresentação de plano de insolvência é necessário”:
- 1.2.8.1.** “Reestruturar o setor de recursos humanos, pelos motivos de mercado supra mencionados, otimizando o mesmo ao máximo, com especial incidência nos departamentos administrativo, comercial e armazém, e o pessoal ao mesmo adstrito, reduzindo alguns postos de trabalho que se mostram redundantes consubstanciando um custo excessivo e injustificado para a empresa e cujas funções não sendo indispensáveis podem ser plenamente asseguradas por outros trabalhadores ou pela própria administração”.

- 1.2.8.2.** “Que a recente redução do número de clientes seja acompanhada de uma redução do número de colaboradores, fundamentalmente no apoio à Administração (que, por si só, é constituída por elementos suficientes para assumir quaisquer funções de responsabilidade e coordenação do dito departamento administrativo) e no departamento comercial, mormente na secção de orçamentação, na secção de vendas, na secção de faturação e na secção logística, pois, estes são atual e claramente excessivos, face ao volume de vendas praticadas pela empresa”.
- 1.2.8.3.** “Proceder a um reajustamento e reestruturação da organização produtiva, consubstanciada na diminuição do número de postos de trabalho afetos aos departamentos anteriormente mencionados, por manifesta falta de rentabilidade, tendo sempre patente a preocupação de diminuir e controlar rigorosamente, por uma questão de sobrevivência, os custos e encargos fixos da empresa”.
- 1.2.9.** Que, “por conseguinte, a subsistência da relação de trabalho com 12 trabalhadores ao seu serviço torna-se impossível, não dispondo a empresa de qualquer outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional dos trabalhadores abrangidos não tendo, inclusivamente a mesma, qualquer possibilidade de receber a prestação de trabalho daqueles”.
- 1.2.10.** Que, “conforme decorre do exposto os motivos para a cessação dos contratos de trabalho não são imputáveis a culpa da empresa ou do trabalhador”.
- 1.2.11.** Que, relativamente aos critérios para seleção dos trabalhadores a despedir “se encontram abrangidos os 12 trabalhadores mais afetados pela drástica redução da atividade da empresa; redução do número de clientes, e

consequente diminuição do volume de vendas; decréscimo das tarefas a desempenhar por todos e cada um dos trabalhadores; inexistência de outras funções que qualquer um dos trabalhadores abrangidos pudessem vir a ocupar, nomeadamente aqueles trabalhadores para os quais não se justifica a sua manutenção ao serviço da empresa, o que se verifica com as funções inerentes às categorias profissionais abaixo indicadas e de acordo com os seguintes critérios”:

1.2.11.1. “- Chefe de Secção - Departamento de Vendas - Exposição – responsável pela Exposição;

- Chefe de Secção – Departamento Financeiro/Administrativo – Cobranças – que procede ao controlo de créditos e cobranças;

- Chefe de Secção – Departamento Comercial – Compras – que coordena uma outra trabalhadora;

- Chefe de Serviços – Departamento de Gestão Executiva – Gestor executivo e assistente da Administração;

- Chefe de Secção – Departamento Comercial - Logística - Expedição – responsável pela expedição;

todas funções de chefia que, em virtude da redução do negócio, se revelam redundantes e implicam custos elevados, injustificados e desnecessários para a empresa face às funções subsistentes que podem ser plenamente asseguradas pela Administração, ocupando por conseguinte aqueles trabalhadores postos de trabalho que se revelam excedentes e que urge eliminar, passando tais funções a ser desempenhadas pelo Administrador da empresa, com exceção das funções de Logística e Expedição, que passam a ser desempenhadas pelo trabalhador, Chefe de Equipa e atualmente com mais valências para a empresa”.

- 1.2.11.2.** “- Chefe de Secção – Departamento da Qualidade – em virtude da extinção da função e do Departamento de Qualidade onde se insere” (a trabalhadora objeto do presente parecer).
- 1.2.11.3.** “- Técnico Administrativo – Departamento Financeiro/Administrativo - Contabilidade – em face da redução de negócio e redução de tarefas administrativas optando-se por cessar o contrato de trabalho desta trabalhadora e manter ao serviço naquele Departamento a trabalhadora ... dado que esta, para além destas tarefas administrativas, assegura também o processamento da documentação inerente à contabilidade da empresa, tendo como habilitações uma Licenciatura em Gestão, além de ser Técnica Oficial de Contas. Em relação à trabalhadora com funções Administrativas ... que se mantém igualmente ao serviço da empresa, esta integra um Departamento perfeitamente distinto – o Departamento Comercial - Compras – desempenhando tarefas administrativas totalmente distintas e para as quais a trabalhadora abrangida não se encontra devidamente habilitada pelo que não poderiam ser por esta asseguradas”.
- 1.2.11.4.** “- Fiel de Armazém – Departamento de Logística - Armazém – por extinção da função unicamente exercida por este trabalhador em virtude de alteração do modelo de negócio que passa a ter abastecimento de stocks *"just in time"*.
- 1.2.11.5.** “- Operador/Empregado de Armazém – Departamento de Logística - Armazém – em virtude da redução do negócio sendo que, em relação ao trabalhador ... este mantém-se ao serviço porque detém carta de pesados e assegura funções comerciais, representando assim uma maior valência para a empresa”.

- 1.2.11.6.** “- Motorista de Pesados – Departamento de Logística – em virtude da redução do negócio, sendo que em relação ao trabalhador ... este mantém-se ao serviço por ter mais antiguidade na empresa e por conseguinte maior conhecimento do negócio”.
- 1.2.11.7.** “- Técnico de Vendas – Departamento Comercial – em virtude da redução do negócio sendo que, em relação ao trabalhador ... este consubstancia uma maior valia para a empresa face aos níveis de vendas e correspondente faturação que vem registando”.
- 1.2.11.8.** “- Trabalhador de Limpeza – Departamento de Serviços - Limpeza – em virtude da redução do negócio e da consequente redução de tarefas a desempenhar”.
- 1.2.12.** Que, “nestes termos e de acordo com os critérios indicados cessam os contratos de trabalho dos 12 trabalhadores acima referidos passando a empresa dos atuais 24 trabalhadores para 12 trabalhadores, por forma a ajustar a atividade da empresa às suas necessidades e possibilidades atuais, em virtude da continuada e supra justificada quebra da atividade da empresa”.
- 1.2.13.** Que, “os trabalhadores que se mantêm ao serviço da empresa consubstanciam, assim, aqueles que, face às circunstâncias descritas, possibilitarão e garantirão o mínimo operacionalmente possível tendo em conta a necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa com menos recursos humanos”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da

igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme artigo 1.º e seguintes do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do artigo 347.º do Código do Trabalho, sobre insolvência e recuperação de empresa:

“1 – A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 – Antes do encerramento definitivo do estabelecimento, o administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa.

3 – A cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 – O disposto no número anterior não se aplica a microempresas.

5 — Na situação prevista no n.º 2, o trabalhador tem direito à compensação nos termos do artigo 366.º ou, tratando-se de novos contratos de trabalho, nos termos do artigo 366.º-A.

6 – O disposto no n.º 3 aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento”.

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

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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 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.

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 receção 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 coletiva”.

- 2.5.** No procedimento “sub judice”, o administrador da insolvência apresentou os fundamentos d da cessação dos contratos de trabalho, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a dispensar (12) e as

categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 24 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.6.** No que diz respeito aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, o administrador da insolvência referiu que o posto de trabalho da trabalhadora objeto do presente parecer, de Chefe de Secção do Departamento de Qualidade é extinto.
- 2.7.** É de assinalar que, nos termos do n.º 3 do citado artigo 347.º do Código do Trabalho, “a cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações”, e, essas adaptações decorrerem do processo especial de insolvência.
- 2.7.1.** Nos termos do artigo 55.º n.º 1 do Código da Insolvência e Recuperação de Empresas, “além das demais tarefas que lhe são cometidas, cabe ao administrador da insolvência, com a cooperação e sob a fiscalização da comissão de credores, se existir:
- a) Preparar o pagamento das dívidas do insolvente à custa das quantias em dinheiro existentes na massa insolvente, designadamente das que constituem produto da alienação, que lhe incumbe promover, dos bens que a integram;
 - b) Prover, no entretanto, à conservação e frutificação dos direitos do insolvente e à continuação da exploração da empresa, se for o caso, evitando quanto possível o agravamento da sua situação económica”.
- 2.7.2.** De qualquer modo, os trabalhadores que se considerem afetados, podem sempre apresentar as suas queixas junto do Tribunal onde corre o processo



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

de insolvência, pois nos termos do artigo 58.º do referido Código da Insolvência, “o administrador da insolvência exerce a sua atividade sob a fiscalização do juiz, que pode, a todo o tempo, exigir-lhe informações sobre quaisquer assuntos ou a apresentação de um relatório da atividade desenvolvida e do estado da administração e da liquidação”.

- 2.8.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no procedimento de cessação de contratos de trabalho, por caducidade, previsto no n.º 3 do artigo 347.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no presente procedimento de cessação de contratos de trabalho, por caducidade, promovido pelo Administrador da Massa Insolvente da ..., S.A., da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 2 DE AGOSTO DE 2012**