



PARECER N.º 194/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída 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, promovido pela empresa ..., S.A.

Processo n.º 920 – DL-C/2012

I – OBJETO

1. Em 9 de outubro de 2012, a CITE recebeu da Administração da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, no qual se encontra incluída a trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio nos termos do disposto no n.º 1 e na 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.

1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

- carta de 25.09.2012, com comunicação de intenção de promover o despedimento à trabalhadora, rececionada por esta em 25.09.2012, acompanhada dos motivos invocados para o despedimento, quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais, critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, número de trabalhadores a despedir, período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir ;



- Cópia da ata das reunião de informações e de negociação realizada no dia 3.10.2012.

1.2. A entidade empregadora : *“O ... constituído em agosto de 1968, com instalações no Feijó e Montijo, exerce a sua atividade comercial no ramo automóvel, atualmente, como Concessionário das marcas ..., ... e ...”*

1.3. A entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo: *“Em meados de 2012 o ... perdeu a concessão ..., ficando apenas com atividade ... Numa tentativa de viabilizar a empresa realizou o projeto de fusão, incorporando a empresa ..., com atividade ... e ...*

Nesta data o ... carece de uma reorganização no sentido de aproveitar sinergias e garantir a continuidade dos negócios e da empresa. Os valores apresentados vendam e resultados são proforma, no sentido em que agregam as duas empresas, para melhor compreensão da atividade que atualmente é desenvolvida.

O aumento das vendas em 2010 foi justificado pela alteração da legislação, com particular impacto no setor automóvel português, o que lhe permitiu efetuar um volume de negócios superior ao previsto, antecipando inclusive vendas do início do ano de 2011. Em 2011, a empresa apresentou uma quebra de 33% nas vendas, esperando para 2012 o menor volume de negócios já registado pelo ... (agregado ... e ...).

Nos últimos cinco anos o ... apresentou prejuízos no valor de 5,4 milhões de euros, prevendo-se para este ano de 2012 um prejuízo adicional de 2,1 milhões de euros.

Para o exercício de 2012 espera-se uma quebra na faturação na ordem dos 27%, prevendo-se um volume de negócios de 23,2 milhões de euros e um decréscimo de 513 viaturas novas vendidas relativamente ao ano anterior. O resultado estimado não consegue cobrir os custos de estrutura existentes e transformar os prejuízos consecutivos do ... em resultados positivos.



A degradação dos resultados é consequência do decréscimo do mercado e do esmagamento das margens, que não geram contribuição suficiente para os custos existentes, reduzindo continuamente os capitais da empresa.

Esta acentuada quebra de margens e a constante redução de resultados poderão agravar-se, ainda, pela fraca recuperação da economia e do setor, que se manterá, por muito tempo.

No sentido de manter uma estrutura financeira relativamente estável, os acionistas têm reforçado os capitais próprios da empresa com alguma regularidade, ao longo destes anos, num total de 7,7 milhões de euros através de prestações acessórias / suplementares, o que representa um enorme esforço que não poderá ser mantido.

Em 2012 e no sentido de dar cumprimento ao previsto no art.º 35.º do Código das Sociedades comerciais, os acionistas vão ser obrigados a reforçar novamente os capitais próprios de empresa.

Considerando a atual conjuntura de mercado, e pese, muito embora, o esforço da empresa em alterar este cenário, a análise da atual situação económico-financeira e a projeção dos resultados contabilísticos e de gestão para o corrente ano de 2012 e seguintes, apontam, como referido, para prejuízos que comprometem a sobrevivência económica e financeira da empresa se, de imediato, não for dada continuidade às medidas tomadas de redimensionamento e reestruturação operacional.

Estas medidas visam ajustar a empresa ao volume de negócio que está a desenvolver, de forma a recuperar, o mais rapidamente possível o equilíbrio económico e financeiro e a competitividade perdida.

O reajustamento dos custos aos proveitos vai obrigar a reduções relevantes nos custos fixos, nomeadamente, nos custos com Fornecimentos de Terceiros, com Pessoal e com Instalações, alterando-se, em alguns casos, o modo operativo, e adequando-se os recursos às reais necessidades. Urge reduzir custos, por forma a atenuar os prejuízos futuros.”



1.4. Como critério de seleção dos trabalhadores a empresa declara que:

“Num contexto de economia aberta, como é a europeia, em que nos inserimos, a proteção da segurança do emprego de cada um terá de salvaguardar a eficiência e sobrevivência das empresas, da que depende o emprego de todos.

Impõe-se, assim, a necessidade da otimização dos recursos humanos disponíveis, por forma a se libertarem custos inoperativos, que são antieconómicos.

Assim, e tendo em consideração a projeção da atividade para o corrente ano e para 2013, e a atual estrutura de recursos humanos de 75 colaboradores, à data 21 de Setembro p.p., conforme Doc. 2, que é excessiva e altamente gravosa para a empresa, visto que a dimensão do negócio não a justifica, terão de ser reduzidos 11 postos de trabalho, para além de algumas não renovações de contratos a termo a realizar posteriormente, nos seus terminus, e apesar de ao longo dos últimos 12 meses se terem efetuado acordos de cessação, não renovações de contratos a termo e transferências entre empresas do Grupo.

Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são:

- competência profissional,*
- capacidade de trabalho em equipa,*
- compromisso com a empresa,*

Estes critérios são aplicados a todas as categorias abrangidas por este processo.”

1.5. No dia 3 de outubro realizou-se a 1.^a reunião de informações e negociação cuja ata se reproduz:



“Antes da ordem do dia, ..., apresentou a proposta de OT desta reunião, que foi aprovada por todos os presentes.

Seguidamente entrou-se no 1º ponto da Ordem de Trabalhos, tendo o Dr. ... efetuado uma apresentação em “power point” acerca dos motivos desta intenção de DC, nomeadamente redução da atividade da empresa provocada pela redução previsível da procura e desequilíbrio económico e financeiro, que justificam despedimento coletivo.

Transmitiu que:

- Em 2011, a empresa apresentou uma quebra de 33% nas vendas, esperando para 2012 menor volume de negócios já registado pelo Ent. Setúbal (agregado Ent. Setúbal ...).

- Nos últimos cinco anos o Ent. Setúbal apresentou prejuízos no valor de 5,4 milhões de euros, prevendo-se para este ano de 2012 um prejuízo adicional de 2,1 milhões de euros.

- Para o exercício de 2012 espera-se uma quebra na faturação na ordem dos 27%, prevendo-se um volume de negócios de 23,2 milhões de euros e um decréscimo de 513 viaturas novas vendidas relativamente ao ano anterior. O resultado estimado não consegue cobrir os custos de estrutura existentes e transformar os prejuízos consecutivos do Ent. Setúbal em resultados positivos.

- Em meados de 2012 o Ent. Setúbal perdeu a concessão ..., ficando apenas com a atividade ... numa tentativa de viabilização, a empresa realizou o projeto de fusão, incorporando a empresa .., com atividade ... e ... Estas medidas visam ajustar a empresa ao volume de negócio que está a desenvolver, de forma a recuperar, o mais rapidamente possível, o equilíbrio económico e financeiro e a competitividade perdida.

- O reajustamento dos custos aos proveitos vai obrigar a reduções relevantes nos custos fixos, nomeadamente, nos custos com fornecimento de terceiros, com pessoal e com instalações, alterando-se, em alguns casos, o modo operativo, e adequando-se os recursos às reais



necessidades. Urge reduzir custos, por forma a atenuar os prejuízos futuros e garantir a continuidade da empresa.

Questões colocadas pelo Dr. ...:

Foram procuradas alternativas ao DC?

Como foram selecionados os colaboradores que estão incluídos?

Como chegaram aos 11 colaboradores?

Para o mesmo posto de trabalho existem contratados a termo?

Quantos acordos já foram realizados?

Dr. ... e .. referiram que foram tomadas outras medidas antes da decisão de recorrer a um DC, tais como acordos de cessação, transferências entre empresas e não renovações de contratos. A fusão da ... no Ent. Setúbal, foi uma dessas medidas.

Através da necessidade de redimensionamento do negócio e da definição de critérios, chegamos ao menor numero possível de colaboradores.

Foram realizados ao longo dos últimos 12 meses todos os acordos possíveis. Neste momento a empresa não tem quota disponível.

O Dr. ... perguntou se não existe ninguém abrangido pelo art. 63, do código do trabalho, em termos de proteção especial. Existe, ..., (membro da CRT), encontra-se em período de aleitação, iremos de acordo com a lei informar a entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, depois da fase de Informações e negociação.

Foi confirmada a regularidade da instrução substantiva e processual do procedimento em curso, pelo Dr. ..., o representante dos trabalhadores afirmou que poderá a vir a questionar quanto à avaliação de desempenho, e quanto às razões que levaram ao despedimento.

O representante da DGERT, questionou se os presentes tinham dúvidas quanto à fundamentação do DC. Não existiram dúvidas.

O Dr. ... afirmou já ter informado a Segurança Social para que os trabalhadores não tenham problemas no acesso ao Subsídio de Desemprego.



Relativamente ao montante das indemnizações, ... afirmou que as comissões não são consideradas para efeitos de cálculo.

Dr. ... questionou se a empresa pretende prescindir do pré-aviso, ao que ... respondeu que sim. Este é um processo doloroso para ambas as partes.

O colaborador ... afirmou que o estar incluído no DC, tem a ver com uma quezília com o responsável Após-venda, que o persegue e não lhe dá igualdade de oportunidades face aos outros colegas de trabalho.

Dr. ... disse estar a par da opinião manifestada, e que a seleção teve por base os critérios e não opiniões pessoais”

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco de estas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.



2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

2.3. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”

2.4. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção em caso de despedimento“

“(...) 1 – 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. (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6. (...)"



2.5. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria” :

“(...) A CITE, prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)”

2.6. O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

“(...) 1 – 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 se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou 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 atividade 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 atividade, 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. (...).”

2.7. E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

“(...) 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 despedirem;

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 referido 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.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...).”

2.8. Relativamente a "Informações e negociação em caso de despedimento coletivo" epígrafe do artigo 361.º:

“(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos nºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Redução de períodos normais de trabalho;
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.



2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 3.

2.9. A “Intervenção do ministério responsável pela área laboral” como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:

“(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1 (…).”



2.10. Compulsadas as normas legais acima reproduzidas, enquadradoras do pedido agora formulado, atendendo à prova produzida, nomeadamente a fundamentação apresentada pela entidade empregadora e o teor da ata de informações e negociação realizada no dia 3.10.2012 afigura-se nos que a empresa seguiu os normativos legais sobre a matéria, não se vislumbra a prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, não se vislumbrando indícios da prática de discriminação em função da maternidade no processo despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ..., com categoria profissional de Rececionista desde 16 de outubro de 2009.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE OUTUBRO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DO TRABALHADORES PORTUGUESES - INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE DITOU PARA A ATA A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

A CGTP ENTENDE QUE NOS FUNDAMENTOS APRESENTADOS PELA ENTIDADE EMPREGADORA HÁ, APENAS, UMA PROJEÇÃO DE DECRÉSCIMO QUE NÃO ESTÁ FUNDAMENTADA E DOCUMENTADA, PELO QUE PODE OCORRER INDÍCIOS DE DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DA MATERNIDADE.