

PARECER N.º 232/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à cessação dos contratos de trabalho de trabalhadora lactante, por despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1014 – DL-C/2012

I – OBJETO

1.1 Em 02.11.2012, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., especialmente protegida, por se encontrar grávida, no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais quatro pessoas;

1.1.2. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE, refere o seguinte que se transcreve:

*“Assunto: pedido de parecer prévio de despedimento de trabalhadora lactante, no âmbito de **despedimento coletivo** para efeitos do disposto no artigo 63.º e alínea d) do artigo 381.0 do Código do Trabalho*

Exmos.Senhores,

..., Lda., sociedade por quotas com sede ..., titular do número de identificação de pessoa coletiva e de matrícula na Conservatória do Registo Comercial de ..., com o capital social de €1.800.000,00 e NISS: ..., vem, em conformidade com o disposto no n.º5 do art.º 360º do Código do Trabalho, comunicar a V.

Exas, a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos 5 trabalhadores que prestam trabalho na área de negócio da cliente ..., Lda, porquanto esta cliente, denunciou, com efeitos a partir de 31-12-2012, o contrato de prestação de serviços logísticos que a ... prestava desde 2004.

Neste contexto, somos a remeter a V. Exas. cópias das comunicações que em 22 de outubro de 2012, endereçámos aos 5 trabalhadores abrangidos pela decisão de despedimento coletivo, bem como cópias das comunicações que endereçámos hoje a cada um dos referidos trabalhadores. Conforme resulta das comunicações ora juntas, dos 5 trabalhadores a despedir, se inclui a colaboradora ..., que regressou ao trabalho em 4 de setembro p.p., após ter cumprido o período legal de licença de maternidade e que, por isso, é trabalhadora lactante. Neste contexto, o despedimento da referida trabalhadora ..., carece de ser precedido de parecer favorável da CITE, o que se solicita. Não obstante o processo ter entrado agora na fase de informações e negociação, em prol de uma maior clareza e do compromisso que assumimos perante os trabalhadores, entendemos antecipar a comunicação e o pedido de emissão de parecer prévio a efetuar à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na al. b) do n.º 3 do artigo 63.º e, por conseguinte, solicitamos o favor de receberem o presente pedido de emissão de parecer prévio, de acompanharem o presente processo de despedimento coletivo, diligenciando o que tiverem por conveniente, sem prejuízo de, o presente pedido só se mostrar instruído pela ..., depois de esta proceder à junção da decisão de despedimento que vier a comunicar à referida trabalhadora nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, bem como à junção de todos os elementos constantes no n.º 3 do mesmo preceito legal. ”

1.1.3. A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, entregue à trabalhadora por mão própria em 22.10.2012, refere o seguinte que se transcreve:

“

ASSUNTO: Comunicação de Intenção de Despedimento no Âmbito de Despedimento Coletivo

Exma. Senhora,

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, vimos pela presente informar V. Ex.a que é intenção da ..., LDA proceder a despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V. Exa.. Pretende-se que os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo cessem a sua vigência 31 de dezembro de 2012. Fazemos notar que os trabalhadores a abranger podem, nos termos da lei (n.º 4 do art.º 360.º do Código do Trabalho), e no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data de entrega da presente comunicação, designar um comissão ad hoc que os represente na fase de consultas que se segue, comissão essa que no caso presente poderá ser composta por um máximo de 3 (três) trabalhadores. Convidamos, assim, V. Exa. a comunicar logo que possível a eventual constituição e composição de uma tal comissão, sob pena de o procedimento seguir os seus termos legais até final. Apesar de a lei o não exigir, procede-se desde já ao envio da documentação prevista no referido art.º 360.º do Código do Trabalho, sem embargo de, após a receção de informação sobre a constituição da comissão ad hoc, se repetir o envio à Comissão então designada, nos termos da Lei, podendo vir a ser completada a respetiva documentação.

Atentamente,

O Diretor Geral

ANEXO — O INDICADO NO TEXTO

.... LDA RELATÓRIO DESCRITIVO Dos MOTIVOS DE CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO FUNDADA EM DESPEDIMENTO COLETIVO, POR CAUSAS OBJETIVAS, FUNDADAS EM MOTIVOS DE MERCADO e de ORDEM ESTRUTURAL (ARTIGO 359º, Nº2, ais. a) e b) DO CÓDIGO DO TRABALHO) INTRODUÇÃO ..., Lda., sociedade por quotas com sede ..., titular do número de identificação de pessoa coletiva e de matrícula na Conservatória do Registo Comercial de ..., com o capital social de €180000000 e NISS: ..., doravante designada SOCIEDADE ou ENTIDADE EMPREGADORA, é uma sociedade comercial de direito português que tem por objeto social a atividade, designadamente, de prestação de serviços logísticos integrados e exercido da atividade transitória; prestação de serviços de natureza logística e operacional que inclui o planeamento, o controlo, a coordenação e a direção das operações relacionadas com a expedição, receção, armazenamento e circulação de bens ou mercadorias. Estruturalmente, a SOCIEDADE encontra-se integrada no denominado ..., cuja empresa mãe, é uma sociedade de direito americano, Em Portugal, a atividade do grupo é desenvolvida, nomeadamente, através da SOCIEDADE, que tem a sua sede e serviços na ..., tendo, ainda, serviços em

II ANÁLISE ECONÓMICO-FINANCEIRA E MOTIVOS DE MERCADO e ESTRUTURAS DETERMINANTES NO PRESENTE PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO

A prossecução do objeto social da SOCIEDADE desenvolve-se em duas áreas de atividade, conforme supra se referiu, sendo na do âmbito do setor da logística que a sociedade pretende fazer cessar contratos de trabalho no âmbito do despedimento coletivo.

A área de negócio de logística integrada é fortemente concorrencial o que determina a otimização dos meios humanos alocados, de forma a colmatar a

diminuição do volume de negócios, bem como determina um cuidado acrescido na afetação de meios humanos ao apoio ao cliente, designadamente, na área da distribuição.

A atual conjuntura económica nacional e europeia tem vindo a afetar significativamente todas as áreas de mercado e de negócio, e em especial a da logística integrada, com as consequências nefastas para a economia, para as empresas e para os trabalhadores.

A SOCIEDADE não tem sido exceção e tem vindo a enfrentar uma constante diminuição de clientes, de rentabilidade e de volume de negócios na atividade logística.

Com efeito, a SOCIEDADE, nos períodos compreendidos entre 1 de março de 2007 a 28 de fevereiro de 2011 e 1 de março de 2007 a 29 de fevereiro de 2012, prestou serviços de logística à ..., SA, nos Armazéns desta sítios no ..., respetivamente, no de Produto Acabado e no de Matérias Primas, tendo os respetivos contratos cessado nas referidas datas, o que determinou uma considerável redução do volume de negócios. Na área de negócio com a ..., S.A., presta serviços àquela entidade, na área de receção, armazenamento e expedição de pneus para o mercado nacional. Todavia, também esta área de negócio/setor tem sofrido com as agruras da crise económico-financeira e, conseqüentemente, tem-se verificado a diminuição do volume de negócios. De facto, as toneladas de pneus manipuladas e expedidas tem vindo a decrescer, tendo sido de 9.982 no ano de 2010 e 9.329 no ano de 2011. Sendo que a previsão para este ano de 2012 e para os próximos 2 anos, será a de queda acentuada. Por este motivo, no início deste ano, a ENTIDADE EMPREGADORA viu-se forçada a reestruturar esta área de negócio, tendo reduzido o número de trabalhadores alocados de 9 para 7, Esta redução de trabalhadores teve por fundamento os motivos estruturais já mencionados, bem como teve, igualmente, subjacentes razões de carácter financeiro e de racionalização de custos. Acresce que, tais custos se refletem, ainda, no valor

dos serviços de logística prestados pela ... à sua cliente ..., SA, pelo que a respetiva eliminação ou forte redução, se traduzirão num incremento dos proveitos e numa esperada melhoria de competitividade face ao mercado. Face a esta conjuntura económica-financeira, as próprias margens de lucro têm sido fortemente esmagadas. A ENTIDADE PATRONAL presta, desde 13 de dezembro de 2004, serviços de logística integrados para a cliente ..., Lda, pessoa coletiva no ... e com sede na ... em O contrato de prestação de serviços foi sendo sucessivamente renovado, tendo a última renovação ocorrido para o período entre 01-01-2012 a 31-12-2012. Acontece porém que, por carta datada de 29-06-2012, a ..., Lda comunicou à SOCIEDADE que não iria proceder à renovação do referido contrato, pelo que o mesmo cessaria em 31-12-2012.

Desde essa data e até à presente, a SOCIEDADE desenvolveu esforços junto da cliente ..., no sentido de tentar manter a operação desta cliente, todavia a cliente veio informar que o propósito de deslocalizar para Espanha a armazenagem e expedição dos produtos do seu comércio se mantém, pelo que a cessação da prestação de serviços se verificará no dia 31-12-2012. Com esta cessação de prestação de serviços, a SOCIEDADE perde, a partir do final do corrente ano de 2012, um volume de negócios de aproximadamente €600.000,00 (seiscentos mil euros) por ano. Face a esta cessação de prestação de serviços, os 5 trabalhadores afetos a esta atividade ficam esvaziados de funções. Deste modo, a motivação do presente processo de despedimento assenta em motivos de mercado e estruturais, assente na redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da prestação de serviços logísticos e, conseqüente, desequilíbrio económico-financeiro. Face a esta conjuntura não é possível à SOCIEDADE alocar os 5 trabalhadores que prestam serviços na área de negócio da ..., a outra área de negócio.

III ESTRUTURA EM QUE SE INSEREM OS POSTOS DE TRABALHO OBJETO DE DESPEDIMENTO COLETIVO Todos os cinco trabalhadores

abrangidos pelo despedimento coletivo prestam o seu trabalho na área de negócio da ..., sendo, na verdade, os únicos trabalhadores afetos a esta atividade.

IV MAPA DE QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA

A sociedade tem 45 Trabalhadores, conforme quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais que segue junto ao presente como Anexo 1, nos termos e para os efeitos do disposto na al., b) do n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho. V CRITÉRIOS QUE SERVIRÃO DE BASE À SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

O presente despedimento abrange todos os trabalhadores da empresa que prestam trabalho no setor/área de negócio da ..., atendendo a que, fruto da não renovação do contrato/denúncia efetuada pela cliente ..., a sociedade deixará de prestar esta atividade em 31-12-2012. Acresce que, a crise económico-financeira que assola o país e a economia mundial em geral) tem determinado uma crescente diminuição das transações comerciais de bens, o que tem afetado consideravelmente a atividade da empresa, conforme supra referido, pelo que, face à situação em que a sociedade se encontra, não lhe é permitida a manutenção de qualquer um dos cinco trabalhadores ao seu serviço na área de negócio da ..., por afetação a outras áreas de negócio, face aos custos daí decorrentes, impondo-se, pois, a cessação de todos os contratos de trabalho.

Pelo exposto, o critério que determina a seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo a que se pretende proceder, é, em concreto, um critério objetivo: a circunstância dos trabalhadores abrangidos pertencer a um setor/área de negócio que se extinguirá em 31-12-2012, pela cessação desta prestação de serviços. Não foi, por isso, considerado qualquer critério

subjetivo, tendo sido selecionados todos os 5 trabalhadores que prestam serviço neste setor/área de negócio da ...

VI NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

Serão abrangidos pela medida 5 (cinco) trabalhadores, os quais que prestam trabalho na área de negócio da ..., a saber:

CATEGORIAS

são os únicos

NOME	CATEGORIA	FUNÇÃO	SETOR
...	Residual (99100)	Supervisor	...
...	Residual (99100)	Administrativo	...
...	Residual (99100)	Operador Armazém	...
...	Residual (99100)	Operador Armazém	...
...	Residual (99100)	Operador Armazém	...

VII PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO

Nos termos e para os efeitos do disposto na ai. e) do n° 2 do art° 3600 do Código do Trabalho, a sociedade indica que pretende efetuar o presente despedimento coletivo até ao dia 31 de dezembro de 2012.

VIII INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DE EVENTUAIS COMPENSAÇÕES GENÉRICAS A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR, PARA ALÉM DAS ESTABELECIDAS POR LEI.

Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista na Lei — disposições conjugadas do artº 366º do Código do Trabalho e artº 6º da Lei 23/2012, de 25 de junho.

1.1.4. De acordo com a informação da entidade empregadora, a comunicação sobre a intenção de despedimento não foi objeto de qualquer resposta por parte das trabalhadoras, nem foi constituída qualquer comissão representativa dos trabalhadores e trabalhadoras envolvidas no despedimento.

1.1.5. Em 31 de outubro de 2012, a entidade empregadora comunicou a todos os trabalhadores e trabalhadoras, abrangidos pelo despedimento coletivo, incluindo a trabalhadora ..., a concretização da cessação de prestação de serviços com a ..., e a conseqüente necessidade de concretização do anunciado despedimento coletivo com efeitos a partir de 31 de dezembro de 2012, nos seguintes termos:

“ASSUNTO: Comunicação de Intenção de Despedimento no Âmbito de Despedimento Coletivo

Exma. Senhora.

Na sequência da nossa comunicação efetuada no dia 22 de outubro pp. e, em complemento da mesma, somos a dar-lhe formalmente conhecimento da última renovação do contrato de prestação de serviços celebrado com a cliente ... e da respetiva carta de denúncia do contrato, cujas cópias juntamos como Anexos e II. Também em complemento do ponto VIII do relatório descritivo dos motivos de cessação dos contratos de trabalho fundada em despedimento

coletivo, junto à comunicação efetuada em 22 de outubro p.p., consideramos que devemos, desde já, comunicar a V. Exa. os valores que terá direito a receber, na data de 31 de dezembro de 2012, a título de salário do mês de dezembro, créditos laborais e compensação por despedimento, os quais constam concretamente discriminados no recibo provisório que juntamos como Anexo 1H. Salientamos, que estes serão os valores que esta empresa, em estrito cumprimento da Lei, lhe pagará na data de 31 de dezembro de 2012, sem prejuízo da, na eventualidade de não cumprimento integral do prazo mínimo de aviso prévio, lhe vir a pagar a retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta e que ainda não esteja contemplada no recibo provisório ora junto — cfr. n.º 4 do artigo 363.º do Código do Trabalho. Não tendo sido constituída, pelos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo, uma comissão representativa dos mesmos, comunicamos a V. Exa. que consideramos cumpridos os requisitos legais referentes às comunicações previstas nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, pelo que damos, a partir da presente data, início à fase das informações e negociações, prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho “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. Para o efeito, comunicamos que, independentemente de estarmos disponíveis para o que considerar por conveniente, consideramos adequado voltarmos a reunir com os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento. Deste modo, fica V. Exa. convocada para comparecer na reunião que terá lugar no próximo dia 6 de novembro, pelas 10H00. Aproveitamos a oportunidade para lhe dar conhecimento das comunicações que efetuámos, nesta data, à ACT, ao Ministério do Trabalho e à CITE e que constituem os Anexos IV, V e VI.

Atentamente,

O Diretor de Logística”

1.1.6. Na reunião de dia 6 de novembro de 2012 a trabalhadora declarou que aceitava o despedimento e que considerava não existir outra função que pudesse ser por si exercida, tendo ficado devidamente exarado em ata.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*”

2.1.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.

2.1.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que “*o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*”

De acordo com o preceituado na alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

2.1.4. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “*se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”

2.1.5. Este artigo 359º, no nº 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:

- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.*”

III – APRECIÇÃO

3.1. A empresa alega como causa justificativa para o despedimento coletivo a existência de motivos de mercado e motivos estruturais, decorrentes da

situação de crise em geral, e em particular, decorrente da cessação de um contrato de prestação de serviços com a marca ..., com efeitos a partir de 31 de dezembro de 2012, conforme consta expressamente da fundamentação apresentada pela empresa, a saber: “ *A ENTIDADE PATRONAL presta, desde 13 de dezembro de 2004, serviços de logística integrados para a cliente ..., Lda, pessoa coletiva n.º ... e com sede na ... em O contrato de prestação de serviços foi sendo sucessivamente renovado, tendo a última renovação ocorrido para o período entre 01-01-2012 a 31-12-2012. Acontece porém que, por carta datada de 29-06-2012, a ..., Lda comunicou à SOCIEDADE que não iria proceder à renovação do referido contrato, pelo que o mesmo cessaria em 31-12-2012. Desde essa data e até à presente, a SOCIEDADE desenvolveu esforços junto da cliente ..., no sentido de tentar manter a operação desta cliente, todavia a cliente veio informar que o propósito de deslocalizar para Espanha a armazenagem e expedição dos produtos do seu comércio se mantém, pelo que a cessação da prestação de serviços se verificará no dia 31-12-2012. Com esta cessação de prestação de serviços, a SOCIEDADE perde, a partir do final do corrente ano de 2012, um volume de negócios de aproximadamente €600.000,00 (seiscentos mil euros) por ano. Face a esta cessação de prestação de serviços, os 5 trabalhadores afetos a esta atividade ficam esvaziados de funções. Deste modo, a motivação do presente processo de despedimento assenta em motivos de mercado e estruturais, assente na redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da prestação de serviços logísticos e, conseqüente, desequilíbrio económico-financeiro. Face a esta conjuntura não é possível à SOCIEDADE alocar os 5 trabalhadores que prestam serviços na área de negócio da ..., a outra área de negócio. “*

3.1.2. O critério utilizado para a seleção dos 5 trabalhadores e trabalhadoras a incluir no despedimento coletivo foi o de estarem afetos à execução do contrato de prestações de serviço com a ... que vai deixar de vigorar a partir de 31 de

dezembro, tendo a empresa apresentado documentação comprovativa de que estes trabalhadores estavam integralmente afetos à execução do contrato com aquela marca desportiva, o que garante a aplicação objetiva deste critério.

3.1.3. A informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a despedir, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, contém todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360º, nº 2 do Código do Trabalho, ou seja:

- a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
- b) *os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*
- c) *o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,*
- d) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
- e) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*

3.1.4. A trabalhadora recebeu todos estes elementos e declarou que aceitava o despedimento, com a condição de serem cumpridos todos os pressupostos legais bem como pagamento da compensação devida.

3.1.5. Termos em que, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na escolha da trabalhadora lactante ..., que integra o despedimento coletivo em análise, entre outras 4 trabalhadores e trabalhadoras (não especialmente protegidas), promovido pela ..., Lda.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora lactante ..., incluída no processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 26 DE NOVEMBRO DE 2012**