

PARECER N.º 33/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras incluídas em 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 ..., S.A.
Processo n.º 163 – DL-C/2012

I – OBJETO

1.1. Em 2012.02.14 a CITE recebeu da Administração da ..., S.A., com sede na ..., Tomar, cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento coletivo, para efeitos da emissão pela Comissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. O processo de despedimento coletivo está fundamentado em motivos de mercado e estruturais, sendo nessa decisão abrangidos 77 dos seus trabalhadores, incluindo-se nestes duas trabalhadoras lactantes, ... e ..., integradas nas secções de Expedição/Faturação e Embalagem/Etiquetagem, com as categorias de *Assistente Administrativa* e a de *Manipulador*, e com antiguidade na empresa com início em 2002.09.02 e 2002.06.24, respectivamente.

1.3. A referida entidade empregadora notificou as trabalhadoras lactantes supra identificadas, por carta registada, datadas de 2012.02.13, da intenção de despedimento coletivo, com a indicação do número e dos trabalhadores

abrangidos, os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, com a indicação da data previsível do despedimento, a referência à compensação devida e, por último, a menção à data da realização da reunião de informações e negociação a realizar com os trabalhadores abrangidos pela intenção do despedimento.

1.4. Com as destinatárias referidas no ponto anterior, a entidade empregadora informou que **o despedimento coletivo tem como fundamento:**

- motivos de mercado, atenta a redução das vendas e da produção e agravamentos dos custos de produção;
- motivos estruturais, considerando o desequilíbrio económico-financeiro causado pela estrutura de pessoal que se mostra desajustada em face da actividade desenvolvida pela empresa.

1.4.1. Nos termos das comunicações dirigidas às trabalhadoras, a empresa explicita que ¹ *os fundamentos da decisão, prendem-se com a circunstância de, nos últimos anos, ter vindo a registar-se uma continua e significativa redução dos volumes de vendas, diminuição do preço médio de venda dos principais produtos produzidos pela empresa e, em particular, pelo agravamento generalizado dos factores produtivos – em especial, da energia, combustíveis e matérias primas – e do aumento do número de clientes que cessaram de efectuar a tempestiva regularização das respectivas responsabilidades (pagamento de facturas);*

1.4.2. *Este conjunto de factores determinou uma forte contracção dos resultados operacionais ao longo de todo o ano de 2011, e que no final desse mesmo ano a empresa apresentasse um prejuízo superior a € 500 000,00;*

¹ A ortografia original foi mantida em todas as transcrições.

1.4.3. *Estes prejuízos só não determinaram a impossibilidade da empresa liquidar tempestivamente os respectivos encargos (designadamente salários e pagamentos a fornecedores), porque dada a incapacidade dos bancos em realizarem mais empréstimos os actuais accionistas e algumas empresas foram sempre assegurando, ao longo do ano, a realização de pagamentos que permitam que a empresa obtivesse acesso a meios de liquidez;*

1.4.4. *Face à dimensão dos prejuízos apurados, mostra-se inviável a subsistência da actual estrutura operacional da empresa ..., em especial, a manutenção da actividade de abate de aves, dados os custos operacionais fixos que implica.*

1.4.5. *No último trimestre de 2011, foi ainda iniciado um processo de reestruturação da actividade da empresa, com recurso à redução temporária do período normal de trabalho, contudo, os resultados negativos que continuaram a registar-se mesmo durante esse período permitiram concluir que a medida não se revelou suficiente para solucionar os problemas da empresa.*

1.5. No que se reporta aos critérios adoptados para a selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, que abrangerá um total de 77 trabalhadores, a entidade empregadora comunicou:

- O encerramento das secções de aves vivas, recolha de frango vivo, abate, embalagem/etiquetagem, encomendas de desmanchados, manutenção, subprodutos, serviços sociais e balança, bem como à redução do pessoal em funções nas secções de expedição, congelados e escritório;
- Nas secções de expedição, congelados e escritório, a entidade empregadora explicita como o critério adoptado para a redução de pessoal o da menor antiguidade no posto, dentro dos trabalhadores pertencentes à mesma secção, classe e categoria profissionais.

1.5.1. Pelo supra referido, a entidade empregadora explicita que as categorias dos trabalhadores abrangidos pertencem às categorias de Chefe de Serviços, Telefonista 2.^a, Assistente Administrativo, Motorista Pesados, Ajudante de motorista, Pendurador, Praticante de carnes, Manipulador, Arrumador de câmara, Servente de limpeza, Chefe de secção, Encarregado de Manutenção, Serralheiro Mecânico, Oficial electricista, Guarda, Encarregado de Matadouro, Aproveitador de Subprodutos, Apontador, Expedidor e Técnico.

1.6. A entidade empregadora veio ulteriormente integrar no processo remetido à CITE cópias: i) das duas cartas dirigidas à DGERT nos termos do n.º 5 do artigo 360.º e para os efeitos do artigo 362.º do Código do Trabalho; ii) dos respectivos registos postais; iii) da cópia da ata da reunião realizada 2012.02.13 entre representantes da entidade empregadora, incluindo o respectivo Advogado e a totalidade dos trabalhadores da empresa abrangidos pelo processo de despedimento coletivo.

1.7. Na acta da reunião, que decorreu sem a presença de um representante da DGERT, constando terem sido prestados esclarecimentos pelos representantes da entidade empregadora quanto ao processo de despedimento, sem ter ocorrido qualquer pronúncia por parte dos trabalhadores presentes.

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 excepcionais 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 termos de legislação nacional, no que respeita ao despedimento coletivo e à inclusão neste de uma trabalhadora lactante, cumpre assinalar o regime do Código do Trabalho.

2.2.1. Acerca do despedimento coletivo, determina o artigo 359.º do Código do Trabalho:

“1 – Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, 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 actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.2.2. No que respeita à tramitação dessa modalidade de despedimento, em conformidade com o artigo 360.º do mesmo Código:

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

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

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;*



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

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

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

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

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

2.2.3. Por último, no que se refere à protecção no despedimento de uma trabalhadora lactante, cumpre assinalar que o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina 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.

- 2.2.4** Nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.
- 2.3.** Atento o enquadramento jurídico pertinente para a apreciação do pedido de parecer prévio, cumpre referir que a entidade empregadora promoveu as comunicações aos trabalhadores e à DGERT legalmente prescritas, apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais legalmente atendíveis, indicou o número de trabalhadores a despedir (77) e as categorias profissionais abrangidas, discriminou-os por setores organizacionais da empresa e tendo estabelecido os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir o supra exposto nos pontos supra 1.5. e 1.5.1., promoveu a respetiva seleção dos trabalhadores, incluindo duas trabalhadoras lactantes.
- 2.4.** Não sendo de assinalar quanto ao processo remetido à CITE ilicitude por omissão de procedimento previsto legalmente para o despedimento coletivo, é de assinalar que na reunião de informações e negociação, os trabalhadores a despedir não se pronunciaram sobre a intenção de despedimento, seus fundamentos ou acerca da tramitação adotada para o procedimento do despedimento exposto pelos representantes da entidade empregadora acerca do despedimento coletivo.
- 2.5.** Resulta do referido no ponto anterior que cumpre aferir a partir do processo remetido à CITE a pertinência da inclusão das duas trabalhadoras segundo os critérios adotados para a seleção dos trabalhadores a despedir.

2.5.1. No que se reporta aos critérios adotados para a seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, cumpre referir que às duas trabalhadoras lactantes, ... e ..., estando integradas respetivamente nas secções de Expedição/Faturação e Embalagem/Etiquetagem, com as categorias de *Assistente Administrativa* e a de *Manipulador*, estão abrangidas pelos seguintes critérios e nos seguintes termos:

... – Está integrada na secção de expedição, sendo que a esta foi adotado como critério para a redução de pessoal o da menor antiguidade no posto, dentro dos trabalhadores pertencentes à mesma secção, classe e categoria profissionais.

A trabalhadora, todavia, não é a única a exercer funções naquela secção com a categoria de assistente administrativa, porém a antiguidade das demais trabalhadoras é maior, pelo que a redução de pessoal ao abranger o de menor antiguidade no posto, dentro dos trabalhadores pertencentes à mesma secção, classe e categoria profissionais, no caso a de assistente administrativa, a inclui necessariamente no despedimento, sendo ainda de assinalar que, no que concerne ao género dos trabalhadores de outras categorias profissionais existentes na mesma secção, se conclui que trabalhadores de ambos os géneros foram abrangidos pela intenção de despedimento coletivo.

... – Está integrada na secção de Embalagem/Etiquetagem, sendo que para esta secção foi adotado como critério de seleção de trabalhadores a abranger pelo despedimento o encerramento da secção.

Resulta do referido que todos os trabalhadores da secção, e assim também independentemente do género, incluindo a respetiva chefia, serão abrangidos pelo despedimento.

2.5.2. Pelo exposto supra, nomeadamente pelos critérios adotados e pela concretização da seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento, não se vislumbra indício de discriminação por motivo de sexo na inclusão das referidas trabalhadoras lactantes no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A. das trabalhadoras lactantes ..., com a categoria profissional de *Assistente Administrativa* da secção de Expedição/Faturação e de ..., com a categoria profissional de *Manipulador*, na secção de Embalagem/Etiquetagem.

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