

PARECER N.º 237/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 978 – DL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 7.10.2013, a CITE recebeu do mandatário da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., a desempenhar funções no Departamento Administrativo, com a categoria profissional de Escriturária de 1ª, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivo de encerramento total e definitivo da empresa, abrangendo 19 trabalhadores, nos seguintes termos:
- 1.2. Em 13.09.2013 a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“Setúbal, 13 de setembro de 2013

Assunto: Despedimento Coletivo

Comunicação nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho

Exmo(a). Senhor(a),

Vimos por este meio comunicar a V. Exa., nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a nossa intenção de

proceder a um despedimento coletivo, que abrangerá os trabalhadores discriminados no Anexo 1 à presente comunicação, entre os quais se encontra V. Exa.

Nos termos previstos naquele preceito legal, os trabalhadores identificados no Anexo 1 acima referido poderão designar, de entre eles e no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da receção desta comunicação, uma Comissão Representativa, com o máximo de 5 (cinco) elementos, indicando a morada para onde deverá ser remetida a correspondência necessária, nomeadamente nos termos previstos nos n.ºs 1 e 2 do art. 360.º do Código do Trabalho.”

- 1.3.** Em 23.09.2013, após constituição da comissão representativa dos trabalhadores, a entidade empregadora comunica àquela comissão e à trabalhadora especialmente protegida os elementos a que se refere o n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

- 1.3.1.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo são os seguintes que se transcrevem:

“Motivos invocados para o encerramento total e definitivo da ...

A ... é uma sociedade que se dedica ao fabrico, importação e exportação, comercialização e representação de embalagens para produtos alimentares. Mais concretamente, a Sociedade produz tabuleiros de poliestireno expandido (“EPS”), cuja utilização se destina à embalagem de produtos alimentares, nomeadamente os que diariamente são comercializados nos supermercados e hipermercados.

No exercício da sua atividade social, a ... encontra-se fortemente ligada às evoluções e conjunturas do setor específico em que se encontra integrada, também elas oscilando em função da atual crise económica e financeira.

Ora, entre 2007 e 2009, o volume de negócios da Sociedade passou de € 3.740.648,28 para € 3.349.972,30, sempre com resultados negativos (€ 133.047,71 em 2007, € 59.715,01 em 2008 e € 159.128,58 em 2009), ou seja, no período entre 2007 e 2009 o volume de negócios da ... manteve uma tendência decrescente (decorrente da significativa diminuição do volume de vendas) e os seus resultados foram igualmente negativos, o que conduziu a uma insustentável quebra de rentabilidade da Sociedade e à impossibilidade de manutenção da estrutura existente à data.

Com efeito, em 2009 a ... enfrentava uma significativa quebra de negócio, basicamente derivada da quebra de exportação para o mercado espanhol, que decorria de dois fatores: (i) a crise económico-financeira europeia e (ii) a política comercial seguida pelos concorrentes da Sociedade, que se fundava na prática de preços excessivamente baixos e que redundou na destruição dos níveis de preços, bem como do valor acrescentado mínimo que permitia à ... sobreviver – o que foi agravado pela tendência acentuada de subida de preços das matérias-primas utilizadas – acarretando um decréscimo das vendas.

Em consequência, no final do ano de 2009, a ... iniciou uma reestruturação para fazer face às situações que estavam a afetar gravemente a atividade da Sociedade e inclusivamente a fazer perigar sua continuidade, tendo nessa altura decidido encerrar uma das 4 (quatro) linhas de produção com que operava.

No âmbito da reestruturação levada a cabo em 2009, foi decidido pela Sociedade reorganizar o seu modelo de produção e reduzir o número de trabalhadores, tendo iniciado um procedimento de despedimento coletivo que abrangeu 3 (três) trabalhadores que, todavia, por decisão judicial que julgou ilícito tal despedimento por considerar que os critérios de seleção e a razão da sua aplicação concreta não foram devidamente transmitidos aos trabalhadores em causa, foram reintegrados na ... em 2012.

Contudo, o cenário acima traçado que se verificava em 2009 e que afetava a ... da forma supra descrita foi-se agravando nos anos seguintes. Em 2010 verificou-se uma diminuição dos resultados líquidos, na ordem de € 350.689,24 de prejuízo. Em 2011 os resultados líquidos mantiveram-se negativos (€ 145.523,40). Em 2012, fruto da forte quebra na procura do mercado espanhol (superior a 40%), principal mercado externo da ..., bem como da crescente substituição do embalamento com EPS (utilizado pela ...) por outras soluções, como o MAP e os tabuleiros transparentes, os resultados líquidos mantiveram-se negativos (€ 309.305,04). Em consequência destes resultados, o capital próprio da ..., em 31 de dezembro de 2012, correspondia a um saldo negativo de € 175.620,78.

Face ao exposto, em 2012, a ... foi novamente obrigada a tomar medidas que permitissem a otimização dos recursos humanos da Sociedade, adaptando o quadro de pessoal à situação económica e financeira e às suas necessidades, tendo passado a laborar num regime de 2 (duas) linhas de produção permanentes (numa pool existente de 3 [três] linhas de produção, mantendo-se (uma) linha em stand-by para necessidades eventuais).

Assim, de forma a assegurar a sustentabilidade e o equilíbrio dos seus negócios, em novembro de 2012, a ... iniciou um novo procedimento de despedimento coletivo, desta vez abrangendo 7 (sete) trabalhadores, tendo ainda celebrado acordos de revogação de contrato de trabalho com outras 2 (dois) trabalhadores, o que significou uma redução de um total de 9 (nove) trabalhadores.

Em suma, desde 2009 que a ... tem vindo a sentir as consequências da grave conjuntura económica e financeira, que assume contornos de verdadeira recessão.

De facto, tal como já se havia referido nos dois anteriores procedimentos de despedimento coletivo (de 2009 e de 2012), a situação negativa da ... é estrutural e não meramente conjuntural, tendo vindo a ser confirmado

ao longo dos anos aquilo que também já em 2009 e em 2012 a Sociedade constatava, ou seja, a verificação de uma evolução comercial negativa, quer interna quer externa, com claros reflexos na atividade da Sociedade.

Esta constante evolução negativa já levou inclusivamente a Sociedade a realizar uma substancial redução do capital social em setembro de 2012. Assim, nestes últimos anos, a ... sofreu uma redução significativa da faturação e do número de vendas e uma correspondente diminuição do volume de negócios, não se prevendo que essa tendência venha a ser invertida nos próximos anos; antes pelo contrário, a mesma tem-se vindo a agravar desde 2009, confirmando as piores expectativas da Sociedade à data (Cfr. Anexo 1).

Ao nível das vendas tem-se registado uma constante evolução negativa nos últimos anos, como se pode avaliar pela análise do período entre setembro de 2011 e agosto de 2013 (Cfr. Anexo II).

Como é visível, entre setembro de 2011 e maio de 2013 verificou-se uma descida acentuada do volume de vendas, que passou de um valor médio mensal de cerca € 310.000,00 em setembro de 2011 para um valor médio mensal de € 200.000,00 em agosto de 2013, descida essa evidenciada pela tendência linear nesse sentido (Idem, Anexo II).

As previsões para o próximo ano (tal como sucedeu nos anteriores procedimentos de despedimento coletivo) são de manutenção desta tendência, não só porque a ... não dispõe da gama de produtos mais atualizada e adaptada às atuais necessidades do mercado – razão pela qual os seus produtos estão a ficar cada vez mais obsoletos e a ser preteridos por outros fabricados pelos seus concorrentes diretos – como se prevê a manutenção da retração generalizada do consumo, fruto da cada vez maior redução do poder de compra.

A esta redução do volume de vendas acresce um aumento dos custos de fabrico, nomeadamente da matéria-prima e da energia, não

repercutível no mercado, devido aos baixos preços praticados pela concorrência.

Mais: os atuais custos fixos da Sociedade estão calculados para manter, pelo menos, 2 (duas) linhas de produção em funcionamento permanente, sendo que, atualmente, a ... apenas está a utilizar efetivamente, em média, cerca de 1,5 linhas, com tendência para decrescer.

Além disso, em virtude de exigências decorrentes da legislação relativa à prevenção e segurança da unidade fabril da ..., é agora exigido à Sociedade que realize investimentos em sistemas de combate de incêndio que ascendem a mais de € 200.000,00 o que é inoportuno tendo em conta a débil situação económica e financeira da ...

Por fim, verificou-se que a unidade fabril situada em ... (Espanha) pertencente ao Grupo ... dispõe de tecnologia capaz de fabricar, entre outros, os mesmos tipos de tabuleiros produzidos pela unidade fabril da ... em Setúbal, tendo capacidade disponível, em termos de produção, para absorver todas as quantidades vendidas pela Sociedade na Península Ibérica, razão pela qual uma parte da produção da ... poderá ser centralizada e assumida pela unidade fabril espanhola.

Chegados a este ponto, é possível concluir que todas as medidas tomadas pela ... desde 2009 com vista a assegurar a sua viabilidade e a adaptar e otimizar a sua estrutura, de forma a garantir a sustentabilidade e equilíbrio do seu negócio não foram suficientes, pelo que, em face do enquadramento atrás efetuado e das perspetivas e projeções negativas de evolução da Sociedade, a ... decidiu encerrar a sua atividade, conforme deliberação tomada pelo seu Conselho de Administração a 10 de setembro de 2013.

Na sequência desta decisão, a ... irá iniciar os procedimentos necessários à cessação total e definitiva da sua atividade – que se prevê venha a ocorrer até ao fim de abril de 2014 – e à consequente dissolução e liquidação da Sociedade.

O encerramento total e definitivo da atividade da ... implica, portanto, a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores da Sociedade, pelo que, em Face do enquadramento acima feito, é intenção da ... iniciar um processo de despedimento coletivo, nos termos previstos na lei, motivado pelo encerramento total e definitivo da empresa.”

1.3.2. Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes:

“3. Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir

Dado que o encerramento total e definitivo da atividade da ... implica a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores da Sociedade, não foi necessário determinar quaisquer critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.”

1.3.3. O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, é o que se o que se transcreve:

“5. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento

A cessação dos contratos de trabalho ocorrerá decorridos os pré-avisos legalmente aplicáveis a cada trabalhador abrangido. Estima-se que a última cessação ocorrerá no decurso do mês de janeiro de 2014.”

1.3.4. O método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores é a seguinte:

“6. Indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos

Em virtude da cessação dos contratos de trabalho no âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo, a cada um dos trabalhadores abrangidos será paga a compensação mínima legal estabelecida no Código do Trabalho.

- 1.4. Em 26.09.2013, foi realizada a reunião de informações e negociação, da qual foi lavrada ata que se transcreve:

“No dia vinte e seis de setembro de dois mil e treze, pelas quinze horas e trinta minutos, na Praça Marquês de Pombal, n.º 2, 8.º andar, realizou-se, no âmbito despedimento coletivo iniciado pela ..., S.A. (daqui em diante abreviadamente designada por “...”, ou “Sociedade”), a reunião da fase de informação e negociação, nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho (“CT”).

Estiveram presentes:

1. O Dr. ..., técnico da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (“DGERT”);

2. A Sra. ... e os Srs. ..., ... e ..., que compõem a Comissão Representativa dos Trabalhadores, eleita nos termos do artigo 360.º, n.º 3 do CT;

3. O Sr. ..., na qualidade de perito da Comissão Representativa dos Trabalhadores;

4. Em representação da ..., estiveram presente os Srs. Drs. ..., ..., ... e ...;

5. As Dras. ... e ... e o Dr. ..., advogados assessorando a ...

A reunião teve início com uma breve explicação feita pelo Dr. ... sobre a natureza da fase de informações e negociação no procedimento do despedimento coletivo, esclarecendo que a Sociedade está disposta a prestar todos os esclarecimentos necessários.

O Sr. ... solicitou alguns esclarecimentos em relação à compensação que os trabalhadores receberão pela cessação do contrato de trabalho, nomeadamente se a Sociedade estaria disposta a proceder ao pagamento de um pagamento superior ao do mínimo legal.

O Dr. ... retomou a palavra, referindo que a Sociedade não pode, no presente momento, avançar qualquer valor da compensação, nomeadamente, se esta será superior ao valor mínimo legal, mas esta é uma possibilidade que irá ser analisada.

O Sr. ... referiu-se especificamente a casos concretos, nomeadamente, aos dois trabalhadores da Sociedade que formam um casal, questionando se esse facto não importará uma compensação acrescida, bem como à possibilidade de continuação do pagamento da apólice do seguro de saúde até fevereiro de 2014.

O Dr. ... tomou a palavra para prestar os esclarecimentos requeridos:

Quanto ao casal de trabalhadores, a Sociedade, tal como no caso dos restantes trabalhadores, irá averiguar a possibilidade de proceder ao pagamento de um montante de compensação superior.

Quanto ao pagamento do seguro de saúde, a Sociedade aceita proceder ao pagamento respetivo até fevereiro de 2014.

A Dra. ... tomou a palavra esclarecendo que as decisões referentes às questões supra colocadas não cabem apenas à Sociedade, passando também por outras empresas do Grupo.

O perito da Comissão tomou a palavra para dizer que deve ser proposto um valor de compensação na presente reunião.

O Sr. Dr. ... fez um breve esclarecimento sobre o que entende ser a posição da Sociedade, designadamente a possibilidade que irá ser analisada de pagar uma compensação de valor superior, apesar de não estar em condições de confirmar qualquer valor.

A Dra. ... pronunciou-se de seguida, reiterando que a Sociedade não pode dar qualquer resposta neste momento, pois tal não depende exclusivamente de fatores inerentes à ..., referindo, no entanto, que a Comissão Representativa é livre de apresentar uma proposta.

De seguida esclareceu, ainda, que não obstante a fase de informações e negociação terminar com a presente reunião, a Comissão Representativa pode manter-se até ao final do processo.

O Sr. ... tomou a palavra, dando o processo por encerrado e ditando para a ata a seguinte declaração em nome da CRT:

“A CRT analisou o processo e como o objetivo de encerramento da empresa pelo grupo parece irreversível, pouco ou nada há a negociar, exceto quanto aos valores a pagar. Assim, face ao mercado do trabalho atual e à média de idades dos trabalhadores, a estes resta-lhes um desemprego de longa duração e muito dificilmente encontrarão trabalho; por outro lado, face aos valores atuais do subsídio de desemprego, os valores que vão receber serão cerca de metade do rendimento atual, o que lhes irá causar enormes transtornos familiares. É de registar, ainda,

que existe um casal – marido e mulher – com filho menor, em que os problemas irão ser duplicados.

Por isso propormos que a empresa:

- 1. Pague uma indemnização de 1.5 por cada ano de trabalho até ao final dos contratos de trabalho*
- 2. Valorização de 50% de indemnização por casal*
- 3. Manutenção seguro de saúde até final da anuidade da apólice do contrato de seguro*
- 4. Pagamento de 5 anos de formação profissional*
- 5. Férias e proporcionais, subsídio Natal*

Sendo satisfeita esta proposta, os trabalhadores comprometem-se a usar os 2 dias de semana a que têm direito em função das necessidades internas da empresa.”

O Dr. ... tomou a palavra, referindo que a solução de encerramento é justificada pelas enormes dificuldades que o Grupo atravessa – não só a Sociedade em Portugal, mas também nas restantes empresas internacionais do Grupo ..., provocadas pelo atual contexto económico.

O Dr. ... tomou a palavra, reiterando a intenção da Sociedade em analisar a possibilidade de proceder ao pagamento de uma compensação superior ao limite legal e justificando a situação da Sociedade com as dificuldades registadas nas restantes empresas do Grupo.

Não havendo qualquer outro assunto a tratar, a reunião foi encerrada pelas 16 horas e 45 minutos.

Depois de lida e achada conforme, esta ata será assinada por todos os presentes.”

1.5. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Anexo A do Relatório Único referente a 31 de outubro de 2012;
- Constituição da comissão representativa dos trabalhadores, de 20.09.2013;
- Comunicação dirigida à DGERT, de 23.09.2013;
- Relação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo;
- Resumo da faturação e resultados líquidos referentes a 2009, 2010, 2011 e 2012;
- Gráfico de evolução das vendas, de setembro de 2011 a julho de 2013;
- Organograma da empresa;
- Quadro de pessoal por categorias abrangidas pelo despedimento coletivo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00)

maternidade 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, 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 (reformulação).

- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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, deve emitir o parecer prévio à inclusão em despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental.

- 2.4.** 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).

- 2.4.1.** 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 trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o 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, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento 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, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.
- 2.6.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou à trabalhadora especialmente protegida que irá proceder ao encerramento total e definitivo da empresa, em virtude do decréscimo das vendas, conseqüente diminuição da faturação assim como do registo de resultados líquidos negativos desde 2009, culminando com a cessação total e definitiva da atividade da empresa, previsivelmente até ao fim de abril de 2014, e a *conseqüente dissolução e liquidação da Sociedade*.
- 2.7.** Conforme o que resulta da documentação que compõe o processo em análise estão incluídos no despedimento coletivo a totalidade dos

trabalhadores indicados no organograma da empresa (quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa).

- 2.8.** Muito embora o Anexo A do Relatório Único, relativo ao número de pessoas ao serviço em 31 de outubro de 2012, registar a existência de 25 trabalhadores, na verdade a entidade empregadora referiu ter procedido à cessação de 9 contratos de trabalho em novembro de 2012 e ter readmitido, na sequência de decisão judicial, 3 trabalhadores em 2012.
- 2.9.** Nesse sentido, não se verificando controvérsia, em sede de reunião de informações e negociação, sobre a inclusão dos 19 trabalhadores abrangidos pelo despedimento nem sobre os motivos que determinam esse despedimento, não se vislumbram indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, no que respeita à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante incluída no procedimento de despedimento coletivo por encerramento total e definitivo da empresa.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., por motivo de encerramento total e definitivo da empresa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2013