

PARECER N.º 462/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à cessação dos contratos de trabalho da trabalhadora grávida abrangida por 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
Processo n.º 1263 – DG-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 28.11.2014, a CITE recebeu da empresa ...Lda., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Técnica de laboratório.

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

“Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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.

Exmos. Senhores,

A ..., Lda., vem por este meio solicitar a V/Exas. a emissão de parecer prévio relativo ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., com categoria profissional de técnica de laboratório, em cumprimento do disposto no n.º 1 e n.º 3, alínea b), do artigo 63.º do Código do Trabalho. Para tanto, informa-se e esclarece-se que, em 19 de novembro de 2014,

a empresa comunicou à referida trabalhadora, e demais trabalhadores abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme carta entregue em mão própria e devidamente instruída com a informação / documentação prevista no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

Na sequência da referida comunicação, não teve lugar a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, uma vez que na empresa não existem comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, nem estes constituíram a comissão prevista no artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho.

Conforme resulta da referida documentação, o despedimento coletivo que abrange a trabalhadora resulta do encerramento integral e definitivo do departamento de alimentação da empresa, o qual integrava dois laboratórios: o laboratório de microbiologia, onde a trabalhadora desempenhava as suas funções, e o laboratório de química nutricional.

As razões concretas que levaram ao encerramento do departamento (e respetivos laboratórios) constam da comunicação de intenção de despedimento coletivo entregue aos trabalhadores abrangidos, incluindo a trabalhadora em apreço, para a qual desde já remetemos, para os devidos efeitos legais. Em resultado do encerramento do departamento de alimentação, e respetivos laboratórios, todos os postos de trabalho afetos aos mesmos foram automaticamente extintos, sendo que o facto de a trabalhadora exercer funções na área de microbiologia (e não na área de química, para a qual aliás não possui habilitações) inviabiliza a ponderação sobre a sua eventual integração noutros departamentos da empresa.

Mais informamos que a referida trabalhadora foi contratada a termo certo, sendo que o prazo de duração do respetivo contrato terminaria em 3 de dezembro de 2014.

Todavia, e considerando que o aviso prévio devido no âmbito do despedimento coletivo permite prolongar a duração do contrato da trabalhadora em, pelo menos, mais 30 dias, relativamente à data em que o mesmo caducaria, a empresa, em benefício da trabalhadora, optou por incluir a mesma no processo de despedimento coletivo, ao invés de fazer caducar o seu contrato em 3 de dezembro de 2014, como poderia ter feito.”

- 1.1.2.** A comunicação de intenção de despedimento foi enviada à trabalhadora especialmente protegida em 19 de novembro, nos seguintes termos que se transcreve:

“Na sequência de uma avaliação rigorosa à atual situação da sociedade ..., Lda. (doravante “...” ou “empresa”) e em particular do respetivo departamento de alimentação (internamente designado “Food”), mostra-se indispensável e urgente a adoção de uma medida conducente ao redimensionamento e à reestruturação da empresa, consubstanciada no encerramento do referido departamento e na conseqüente eliminação dos postos de trabalho ali existentes.

Nesse contexto, vimos assim informar V. Exa. de que é nossa intenção proceder a um despedimento coletivo, nos termos previstos nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho (doravante “CT”). A adoção desta medida extrema, que ora comunicamos, resulta de uma decisão de gestão tomada pelo Grupo ... e ditada, essencialmente, pelos motivos que a seguir se explicam.

1. Descrição dos Motivos (Artigo 360.º, n.º 2, alínea a) do CT)

A ... desenvolve a atividade de realização e comercialização de testes laboratoriais e inspeções a produtos de consumo, nomeadamente têxteis, calçado, cerâmica e afins e faz parte do grupo multinacional ...

O Grupo ... encontra-se presente em cerca de uma centena de países e presta um vasto conjunto de serviços de teste, certificação e inspeção a produtos variados, como petróleo, produtos de consumo, produtos químicos, produtos refinados, alimentos, produtos agrícolas, farmacêuticos e outros.

Em Portugal, até 2012, o Grupo (através da ...) exercia essencialmente as atividades de realização de testes e inspeções na área dos têxteis e acessórios de vestuário e na área do vidro e cerâmica, dispondo para o efeito de laboratórios específicos para cada uma dessas áreas, respetivamente, o Laboratório Têxtil e o Laboratório de “Químicos/...”.

Em finais de 2012, o Grupo ... decidiu investir na criação de uma nova linha de negócios em Portugal, consubstanciada na prestação de serviços de testes e inspeções a produtos alimentares, para o que procedeu à construção e instalação, nas instalações da ..., de dois laboratórios, com capacidade para desenvolver análises microbiológicas e de química nutricional e que designou, respetivamente, por “Laboratório de Microbiologia” e “Laboratório Nutricional/Química”.

Para tanto foi criado na ... um departamento autónomo, constituído pelos referidos laboratórios, globalmente designado Departamento de Alimentação (internamente, “Food”), integrado por um Responsável Comercial que era, simultaneamente, líder do projeto em Portugal, e para o qual a empresa contratou 2 diretores técnicos de laboratório, 3 técnicas de laboratório de microbiologia, 1 trabalhadora administrativa, 1 técnico de recolha de amostras, 1 técnica de laboratório

nutricional/química e 1 trabalhadora com funções de apoio ao cliente (“customer services”).

O referido projeto teve por base um modelo de “baixo custo”, importado de um laboratório do Grupo ... existente no Reino Unido, e que consistia, fundamentalmente, na prestação de serviços de qualidade a preços baixos, apostando, assim, na componente preço para obter uma rápida penetração no mercado e, desse modo, atingir, também rapidamente, um volume de negócios que permitisse a sustentabilidade do modelo e, conseqüentemente, do departamento.

Sucedeu que, ao contrário do que era expectável, a reação do mercado português não foi de todo a prevista, designadamente por parte dos grandes retalhistas (que eram o principal “alvo” do projeto, na medida em que tradicionalmente dispõem de grandes orçamentos para a qualidade e são habitualmente sensíveis ao preço) que surpreendentemente reagiram com indiferença à referida política de baixo custo, planeada e levada a cabo pela ... no intuito de ver aumentar exponencialmente, e a curto prazo, a sua quota de mercado e o volume de testes contratados.

Na verdade a ... tinha a expectativa de, nos dois primeiros anos de atividade, aumentar a rapidamente a sua participação no mercado dos testes (graças aos preços baixos que se propôs praticar) e aumentar assim o seu volume de negócios, o que não veio a suceder por razões inesperadas.

Por um lado, os clientes, em especial do retalho, dos quais se esperava um aumento exponencial das encomendas – face à competitividade dos preços oferecidos pela ... (40% abaixo da concorrência) não responderem da forma prevista, como atesta o volume de negócios, cerca de 80% abaixo daquele que fora estimado pela empresa para este segmento do mercado para os anos de 2013 e 2014.

Por outro lado, a concorrência reagiu de imediato à política de preços da ..., reduzindo sempre que necessário os respetivos preços.

Ao contrário das expectativas que presidiram à criação dos referidos laboratórios, o volume de negócios do respetivo departamento, logo no primeiro ano de funcionamento (2013), ficou cerca de 60% aquém daquele que havia sido estimado pela empresa para o mesmo ano.

Não obstante, e considerando que se tratava do ano da implementação do projeto, a empresa não deixou de acreditar na sua viabilidade, considerando desde logo o facto de se tratar de um modelo já testado com sucesso pelo Grupo, no Reino Unido.

Acontece porém que o ano de 2014 revelou exatamente a mesma tendência negativa de 2013, constatando-se, por referência a outubro de 2014, uma quebra de 57% face ao valor estimado pela empresa no orçamento anual e considerado como o mínimo necessário para a viabilidade do referido departamento.

Nessa medida, os desígnios que ditaram a construção e instalação dos laboratórios de microbiologia e de química nutricional em Portugal – e a criação do Departamento de Alimentação na empresa – resultaram totalmente gorados, facto que a ... não pode de todo ignorar considerando desde logo o impacto direto e nefasto que os resultados desastrosos do referido projeto/departamento têm nos resultados globais da ...

Na verdade, em 2014, e pela primeira vez desde há pelo menos 10 anos, a ..., em consequência da performance desastrosa do Departamento de Alimentação, irá apresentar prejuízos, os quais se estimam na ordem dos EUR 206.000.

Face ao exposto, e à evidência dos números, o Grupo ...concluiu/decidiu que a manutenção em Portugal da referida atividade (análises microbiológicas e de química nutricional) é económica e financeiramente inviável, tendo determinado o imediato encerramento dos respetivos laboratórios. Concomitantemente, a ... vê-se assim obrigada a extinguir o seu Departamento de Alimentação (criado aquando da instalação dos referidos laboratórios), atendendo também ao facto de a manutenção do mesmo atentar e poder vir a comprometer a viabilidade da própria ..., colocando em risco os restantes departamentos e postos de trabalho da empresa.

Outro fator que contribuiu sobremaneira para a decisão do Grupo de encerrar o Departamento de Alimentação foi o facto de o Responsável Comercial do referido departamento – e líder inicial do projeto – ter deixado recentemente a empresa (presumivelmente para ir trabalhar para a concorrência), facto que, pela sua imprevisibilidade e impacto na vertente de angariação, quer de novos clientes, quer de novas encomendas por parte dos atuais clientes (resposta aos concursos anuais do retalho), acabou por inviabilizar definitivamente a prossecução da atividade do Departamento de Alimentação.

A ... foi assim obrigada a repensar a sua atual estrutura produtiva e a adotar medidas de reestruturação que, no caso concreto, passam pela eliminação do Departamento de Alimentação (em virtude de o mesmo constituir uma fonte de prejuízos avultados e se mostrar económica e financeiramente insustentável) e respetivos postos de trabalhos, e pelo inevitável despedimento coletivo de 6 (seis) trabalhadores da empresa (que integram o referido departamento).

A intenção de proceder ao despedimento coletivo, no contexto acima descrito, reveste carácter urgente, sendo o mesmo essencial para

assegurar a viabilidade, sustentabilidade e competitividade da ..., bem como a manutenção do maior número possível de postos de trabalho.

A situação económico-financeira da empresa começa de facto a revelar-se muito preocupante, considerando desde logo que para o ano que termina em 31 de dezembro de 2014, e tendo como referência os dados disponíveis a esta data, a empresa prevê uma diminuição de resultados na ordem dos 182 % o que, como atrás referido, colocará a empresa, pela primeira vez desde há pelo menos 10 anos com um resultado líquido negativo.

Para fazer face a esta conjuntura negativa, a ... vê-se obrigada a tomar medidas com impacto na sua estrutura produtiva, como seja o encerramento total e definitivo de um dos seus departamentos (o departamento de alimentação).

O baixo preço dos testes realizados pelo referido departamento, as baixas margens de lucro daí resultantes e a falta de resposta do mercado tiveram efeitos nefastos e irrecuperáveis na atividade da ..., em geral, e no departamento de alimentação, em particular, o que gerou desequilíbrios e implicações ao nível dos custos diretos e indiretos, nomeadamente com pessoal, equipamentos e outros, levando à redução da rentabilidade da atividade da empresa e à quebra dos seus resultados globais, passando a mesma a apresentar prejuízos.

Com o encerramento do departamento de alimentação, a ... elimina uma das estruturas de custos que, ao contrário do que era expectável, não só não teve o retorno planeado, como gera avultados prejuízos para a ...

Através da referida medida de reestruturação a ... procurará assim recuperar o equilíbrio económico-financeiro necessário e essencial para a prossecução da sua atividade.

Não obstante o esforço levado a cabo pela gerência, e por todos os trabalhadores da ..., para ultrapassar o contexto acima descrito, a verdade é que não se prevê, a curto prazo, uma alteração significativa do mesmo, nem se antevê um aumento dos níveis de faturação (atualmente manifestamente baixos e insuficientes para suportar os custos fixos inerentes à manutenção do referido departamento), razão pela qual se mostra imperativa e urgente a imediata eliminação desses custos – através do encerramento do departamento – no sentido de assegurar a manutenção da laboração dos restantes setores da empresa e dos demais postos de trabalho.

Assim e considerando:

- os elevados custos fixos do departamento de alimentação;*
- o reduzido volume de negócios e rentabilidade do mesmo;*
- o reiterado, e irrecuperável, prejuízo gerado pelo referido departamento;*
- a necessidade premente de reduzir custos fixos, com vista à imediata recuperação do equilíbrio económico-financeiro da ..., impõe-se que a mesma proceda a uma reorganização estrutural – que passa pelo encerramento imediato do departamento de alimentação (e imediata cessação da atividade ali desenvolvida) de forma a atenuar o desequilíbrio económico-financeiro que a ... atualmente enfrenta.*

A eventual manutenção do referido departamento e dos custos de estrutura inerentes, incluindo os custos com as remunerações e contribuições para a Segurança Social dos trabalhadores que o integram, revela-se insustentável, na medida em que faz perigar, a curto prazo, a viabilidade da própria empresa, no plano comercial e financeiro.

Não obstante, a ... empenhou-se em evitar o maior número de despedimentos possível, pelo que procederá à reafetação de dois trabalhadores do departamento a extinguir, considerando, num caso, a natureza polivalente e indiferenciada das respetivas funções, e noutro, a natureza específica das funções e o grau de especial qualificação académica e profissional. Concretamente, serão integradas noutros departamentos, evitando-se assim o seu despedimento, a única trabalhadora da área técnica do laboratório nutricional/química, a qual dispõe de qualificações académicas e profissionais de nível superior em química, que lhe permitem exercer funções num dos outros laboratórios da empresa (em que também se realizam análises químicas).

Por tudo o quanto ficou exposto, e sem prejuízo da reafetação das trabalhadoras referidas parágrafo anterior, a ... pretende proceder à cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores do Departamento de Alimentação, cujos postos se revelam excedentários (em resultado do encerramento imediato do departamento), sendo que a empresa não dispõe de qualquer outro posto de trabalho disponível despedimento coletivo.

Assim, é intenção da ... proceder à redução do seu quadro de pessoal, de 40 para 34 trabalhadores, sendo este número (34) manifestamente suficiente para a prossecução da atividade da empresa e essencial para o reequilíbrio económico- financeiro da mesma.

2. Quadro de pessoal (Artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do CT)

O quadro do pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, encontra-se especificado no documento que se junta em anexo como Documento 1.

3. Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir (Artigo 360.º, n.º 2, alínea c) do CT)

Na seleção dos trabalhadores a abranger no presente processo de despedimento coletivo foram conjugados os seguintes critérios:

- Encerramento do Departamento de Alimentação e conseqüente extinção dos postos de trabalho ali existentes;*
- Menor polivalência/grau de indiferenciação das funções desempenhadas (por oposição às funções administrativas);*
- Inexistência de postos de trabalho compatíveis com as funções exercidas (nomeadamente na área de microbiologia)*
- Habilitações e qualificações académicas e profissionais.*

4. Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (Artigo 360.º, n.º 2, alínea d) do CT)

Considerando os motivos e os critérios supra expostos, o presente processo de despedimento coletivo abrange os 6 (seis) trabalhadores identificados no documento que se junta em anexo como Documento 2.

5. Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (Artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do CT)

O presente procedimento de despedimento coletivo será levado a cabo em simultâneo para todos os trabalhadores abrangidos, concretizando-se a extinção dos respetivos contratos de trabalho, decorrido que seja o prazo obrigatório de aviso prévio aplicável a cada um dos trabalhadores, de acordo com a respetiva antiguidade, e a qual se estima que tenha lugar entre os meses de dezembro de 2014 e janeiro de 2015.

6. Método de cálculo de eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir (Artigo 360.º, n.º 2 alínea f) do CT)

A compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir é a indemnização prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, calculada nos termos dos regimes legais aplicáveis às diversas situações.

Aos trabalhadores abrangidos serão, igualmente, pagos todos os créditos laborais devidos até à data da cessação dos respetivos contratos de trabalho.

Considerando que a empresa não tem comissão de trabalhadores, nem comissões, sindical ou intersindical, representativas dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, a presente comunicação é efetuada nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho.”

- 1.2. O Despedimento promovida pela empresa ..., Lda., abrange seis trabalhadores e trabalhadoras, uma das quais a trabalhadora especialmente protegida.

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.*”

- 2.1.1. 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.

2.1.2. 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.

2.1.3. 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.*”

2.1.4. Este artigo 359.º, no n.º 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 entidade empregadora alega razões económicas e de mercado para justificar a necessidade de encerrar um Departamento da empresa e a consequente necessidade de redução de trabalhadores e trabalhadoras, opção de gestão relativamente à qual a CITE nada tem que se pronunciar.

3.1.1. De acordo com os documentos que fazem parte integrante do processo de instrução do presente parecer prévio, a entidade empregadora com vista à seleção dos trabalhadores e trabalhadoras a despedir, definiu como critério *i) Encerramento do Departamento de Alimentação e consequente extinção dos postos de trabalho ali existentes; ii) Menor polivalência/grau de indiferenciação das funções desempenhadas (por oposição às funções administrativas); iii) Inexistência de postos de trabalho compatíveis com as funções exercidas (nomeadamente na área de microbiologia); iv) Habilitações e qualificações académicas e profissionais.*

3.2. Alegou ainda a entidade empregadora que foi sua preocupação tentar a reafetação do maior número possível de trabalhadores e trabalhadoras da secção denominada “Food”, a encerrar, para outras secções, utilizando para o efeito os mesmos critérios de seleção.

- 3.3** Pela aplicação dos critérios definidos pela entidade empregadora, foi possível estabelecer umnexo causal entre as razões apontadas para a necessidade de redução de efetivos e os trabalhadores e trabalhadoras em concreto a despedir, concretamente aqueles que estão afetos ao Departamento a extinguir na empresa, cuja especificidade das funções desempenhadas (técnicos/as de laboratório – microbiologia) não permite a sua reafeção em outros Departamentos da empresa, onde se incluí a trabalhadora especialmente protegida.
- 3.4** De acordo com o alegado pela entidade empregadora e que não é contrariado pela trabalhadora especialmente protegida – tendo inclusive a CITE contactado diretamente a trabalhadora e solicitado informações complementares sobre o assunto – de todo o pessoal a prestar funções no Departamento “Food”, foi apenas possível reafetar a outros departamentos duas trabalhadoras, designadamente, a única trabalhadora com a categoria de “administrativa”, dado a natureza generalista e indiferenciada das suas funções, e “(...) a única trabalhadora da área técnica do laboratório nutricional/química, que dispõe de qualificações académicas e profissionais de nível superior em química, que lhe permitem exercer funções num dos outros laboratórios da empresa (em que também se realizam análises químicas)”.
- 3.5.** Por seu turno, todos os trabalhadores e trabalhadoras com a categoria profissional de técnico de laboratório de microbiologia a exercer funções no Departamento “Food”, incluindo a trabalhadora especialmente protegida, foram abrangidos pelo despedimento coletivo em curso, dado não existir a possibilidade de exercício das suas funções específicas em outros Departamentos da empresa.

- 3.6** Nestes termos, face à informação que instrui o presente parecer prévio, descortina-se no caso concreto, qual o nexos causal entre a necessidade de redução de efetivos na empresa e os trabalhadores/as em abrangidos/as pelo despedimento – ou seja, o encerramento do departamento em que laboravam por ineficiência económica do mesmo e a impossibilidade de reafetação desses trabalhadores/as a outros departamentos – incluindo a trabalhadora especialmente protegida.
- 3.7** Assim, é de considerar que o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade, foi, no caso em apreço, salvaguardado na definição dos critérios para a seleção das/os trabalhadores a despedir, por forma a afastar qualquer hipótese de discriminação, em observância do 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.

IV – CONCLUSÃO

Pelo exposto, a CITE delibera a sua não oposição à inclusão da trabalhadora especialmente protegida ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014