

## PARECER N.º 415/CITE/2020

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e de trabalhador em gozo de licença parental, ambos incluídos 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.

Processo n.º 3622-DG-C/2020

### I – OBJETO

1.1- Em 12.08.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida, ..., e o trabalhador em gozo de licença parental, ..., para efeitos da emissão 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- Na carta PMP entregue à trabalhadora em 24.07.2020, a empresa refere o seguinte:

*«O Conselho de Administração desta sociedade, após análise da situação atual do negócio e do mercado e em virtude da ocorrência de várias circunstâncias, de que destacamos:*

- 1) A redução das vendas nos últimos anos, pese embora o avultado investimento efetuado em 2017;*
- 2) A deterioração dos resultados operacionais da ...;*

3) Os fluxos de caixa negativos gerados nos últimos anos;

4) Os prejuízos registados;

*agravadas pela situação que a Pandemia Covid-19 está e vai continuar a provocar na economia e nos mercados, e considerando que não vê viabilidade em recuperar o negócio e obter rentabilidade sustentável, com fluxos de caixa positivos, decidiu encerrar definitiva e totalmente a ..., deixando em consequência de ter qualquer atividade.*

*O processo de despedimento coletivo que agora se inicia abrangerá 43 (quarenta e três) trabalhadores, ou seja, todos os trabalhadores da ... com exceção do trabalhador ..., que celebrou um contrato de cessação de posição contratual com ... para o exercício de outras funções, pelo que, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, somos a comunicar a intenção de proceder a esse despedimento coletivo, no qual está incluído.*

*Nos termos do disposto na suprarreferida disposição legal poderá V. Exa., juntamente com os demais trabalhadores abrangidos, no prazo máximo de 5 dias úteis a contar da data da receção desta comunicação, designar uma comissão representativa dos mesmos, constituída no máximo por cinco trabalhadores, a qual será a interlocutora com esta sociedade no âmbito da fase de informações e negociação a ter lugar».*

1.3- Na mesma data, pela mesma via, foi entregue ao trabalhador supra identificado idêntica missiva com o mesmo conteúdo.

1.4- Na carta PMP entregue à trabalhadora em 06.08.2020, a empresa refere o seguinte:

*«Considerando que os trabalhadores que podem vir a ser abrangidos pelo despedimento não designaram, no âmbito do processo de despedimento coletivo desencadeado por esta sociedade, qualquer comissão representativa dos mesmos no prazo estabelecido na lei, vimos, pela presente, remeter em anexo os elementos referidos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.*

*Aproveitamos a presente para informar que estaremos disponíveis para prestar qualquer esclarecimento que entenda necessário relativamente ao presente procedimento.*

*No âmbito do processo formal legalmente exigido com vista ao despedimento coletivo, de 43 (quarenta e três) trabalhadores da ... (daqui em diante designada ...), motivado no encerramento definitivo e total do único estabelecimento que a sociedade possui, por motivos de mercado e estruturais, comunica-se, nos termos do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho os elementos referidos no n.º 2 da referida disposição legal.*

*- DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO*

*A ... é uma sociedade com cerca de 28 anos de atividade que, atualmente, possui uma ...*

*Desde há muitos anos que a ... regista prejuízos consideráveis, assim como fluxos de caixa fortemente negativos, tendo por diversas vezes procedido à reestruturação e diversificação dos seus negócios com o objetivo de garantir a sua rentabilidade.*

*A mais recente reestruturação efetuada ocorreu em 2015 com o encerramento da outra unidade industrial que a ... possuía em ... e com a transferência para a ... da atividade de produção ..., desenvolvida até então naquela outra unidade industrial.*

*A decisão então tomada tinha como principais objetivos reduzir os custos fixos que representava manter as duas unidades industriais em atividade, transferir a atividade de produção de ... do maior cliente da ..., a ..., para uma unidade que dista cerca de 10 quilómetros da unidade da ..., procurando-se desta forma criar maiores sinergias que permitissem aumentar o volume de vendas e com isto garantir a viabilidade da sociedade.*

*Em 2015, as vendas da ... registaram o valor de €4.383.215 (quatro milhões, trezentos e oitenta e três mil duzentos e quinze euros), tendo registado um resultado operacional negativo de € 2.249.722 (dois milhões duzentos e quarenta e nove mil setecentos e vinte e dois euros) e prejuízos no montante de €2.291.006 (dois milhões duzentos e noventa e um mil e seis euros).*

*Com a transferência da atividade para a unidade ... o volume de vendas dos componentes passou de € 2.745.679 em 2015 para € 2.570.975 em 2016, sendo que o volume de vendas de ... reduziu de € 756.368 para € 454.236.*

*A ... continuava assim a enfrentar grandes dificuldades, pois não conseguia ser competitiva, quer porque os seus custos de produção eram muito elevados, quer porque não conseguia produzir os volumes necessários a satisfazer o seu maior cliente, ...*

*Para conseguir diminuir os custos de produção e aumentar a capacidade produtiva, foi aprovado no ano de 2016 um investimento de cerca de dois milhões e oitocentos mil euros numa nova linha de produção de ..., tendo a respetiva linha sido encomendada ao fornecedor em novembro de 2016.*

*A nova linha permitiria aumentar a capacidade de produção de 50.000 peças semanais para 90.000 peças semanais, permitindo assim à unidade ter capacidade suficiente para abastecer ... e procurar novos clientes. Relativamente ao cliente ..., existiam, então, fortes perspetivas de crescimento de volumes para os anos seguintes.*

*Outra grande vantagem da nova linha era a de permitir baixar significativamente o custo de produção, não só pela quantidade de peças que conseguiria produzir por hora, mas também pela elevada redução do desperdício total, que passaria a ser de apenas 2%, face a mais de 10% que existia antes do investimento.*

*Este novo investimento, devido à sua enorme capacidade produtiva, também serviria para tentar angariar novos clientes ao nível dos ...*

*O valor de vendas total registado pela ... em 2016 foi de € 3.203.402 (três milhões duzentos e três mil quatrocentos e dois euros), que, comparando com o ano de 2015 representa uma diminuição no volume de vendas, uma vez que o volume de vendas de ..., que deixou de ser produzido quando do encerramento da ..., foi quase inexistente.*

*No ano de 2016, a ... registou um fluxo de caixa<sup>1</sup> da atividade negativo de € 1.123.440 (um milhão cento e vinte e três mil quatrocentos e quarenta euros), um resultado operacional negativo de €1.121.639 (um milhão cento e vinte e um mil*

*seiscentos e trinta e nove euros) e prejuízos no montante de € 1.165.452 (um milhão cento e sessenta e cinco mil quatrocentos e cinquenta e dois euros).*

*A nova linha de produção — ... entrou em testes em final de agosto de 2017, tendo sido aceite em dezembro de 2017.*

*O valor de vendas da ... no ano de 2017, reduziu face ao registado no ano de 2016, tendo sido de € 3.018.683,71 (três milhões dezoito mil seiscentos e oitenta e três euros e setenta e um cêntimos), sendo € 2.631.510 (dois milhões seiscentos e trinta e um mil quinhentos e dez euros) respeitantes à venda de ... e € 337.455 (trezentos e trinta e sete mil quatrocentos e cinquenta e cinco euros) à venda de ..., o que representava uma descida face ao ano anterior.*

*O fluxo de caixa registado da atividade foi ainda mais negativo, quando comparado com o ano anterior, tendo sido de € - 3.180.318 (menos três milhões cento e oitenta mil trezentos e dezoito euros), o resultado operacional foi negativo de €1.210.160 (um milhão duzentos e dez mil cento e sessenta euros) e o montante de prejuízos foi de € 1.338.241,16 (um milhão trezentos e trinta e oito mil duzentos e quarenta e um euros e dezasseis cêntimos), perda superior à registada no ano de 2016.*

*Em 2018, com a nova ... em funcionamento as perspetivas eram bastante boas, mas não se vieram a concretizar. Apesar do aumento das vendas para € 3.919.771 (três milhões novecentos e dezanove mil setecentos e setenta e um euros) este valor ficou muito aquém do valor estimado e do expectável face ao investimento efetuado.*

*O volume de vendas para ... ficou igualmente muito abaixo do valor estimado e que tinha sido considerado quando da tomada de decisão de adquirir a nova ... e o volume de vendas de ... continuou a diminuir.*

*O esforço para arranjar novos clientes também se mostrou praticamente nulo, tendo apenas sido angariado um novo cliente relevante, mas com um projeto único, que não teve continuação para futuro.*

*Um dos problemas que começou a ser sentido foi a dificuldade em encontrar novos clientes com rentabilidades aceitáveis. Para o tipo de investimento que tinha sido efetuado com a aquisição da ..., não era possível aceitar clientes com pequenos volumes, porque a ... não estava preparada para produzir pequenos*

*volumes, dado que, sempre que se tem de mudar a ..., seja na ..., o ... é elevado.*

*Outro dos problemas que começou a ser visível é que o desperdício teórico de 2% era impossível de ser atingido, cifrando-se antes em valores da ordem dos 4,3%. Sendo que, cada ponto percentual acima daquele valor, afeta a margem de contribuição e o resultado final.*

*Apesar de, em valores ligeiramente inferiores, a ... em 2018 registou, em fluxo de caixa negativo da atividade de € 835.763 (oitocentos e trinta e cinco mil setecentos e sessenta e três euros), um resultado operacional negativo no montante de € 670.280 (seiscentos e setenta mil duzentos e oitenta euros) e prejuízos no montante de € 939.653 (novecentos e trinta e nove mil seiscentos e cinquenta e três euros).*

*No ano de 2019, a situação ainda se agravou mais, com o volume de vendas a reduzir para € 3.548.673 (três milhões quinhentos e quarenta e oito mil seiscentos e setenta e três euros), menos 9% (nove por cento) do valor registado em 2018, tendo a ... reduzido o seu volume de compras em 7% quando comparado com o ano anterior e em mais de 25% face ao valor planeado pela própria ... Relativamente aos ... o volume de vendas reduziu para € 262.058 (duzentos e sessenta e dois mil e cinquenta e oito euros).*

*Face às encomendas efetivamente colocadas pela ..., a ... começou a concluir que todos os volumes que estiveram na base do projeto do novo investimento, não se iam concretizar. Acrescente-se que, a ... já em 2016 tinha tentado junto da ... obter o compromisso da mesma em quantidades mínimas, mas nunca conseguiu negociar tal compromisso.*

*Em paralelo, as vendas a outros clientes atingiram apenas o valor de € 625.000 (seiscentos e vinte e cinco mil euros).*

*No ano de 2019 a ... registou um fluxo de caixa negativo da atividade de € 440.678 (quatrocentos e quarenta mil seiscentos e setenta e oito euros), registou um resultado operacional negativo de € 895.454 (oitocentos e noventa e cinco mil quatrocentos e cinquenta e quatro euros) e prejuízos no montante de € 1.051.734 (um milhão cinquenta e um mil setecentos e trinta e quatro euros) mais 12% quando comparado com o ano de 2018.*

*Nos seis primeiros meses de 2020, a ... registou um valor de vendas de €1.488.125.00 (um milhão, quatrocentos e oitenta e oito mil, cento e vinte e cinco euros) que representa uma queda de 18% face ao período homólogo, com a ... a reduzir nova e significativamente o seu volume de compras de €1.591.049 (um milhão, quinhentos e noventa e um mil e quarenta e nove euros) para €1.128.088 (um milhão, cento e vinte e oito mil e oitenta e oito euros), um fluxo de caixa negativo de € -332.398 (trezentos e trinta e dois mil, trezentos e noventa e oito euros) e um resultado operacional negativo de € 360.319 (trezentos e sessenta mil, trezentos e dezanove euros).*

*Para facilidade de análise anexa-se, como Anexo 1, um quadro com o resumo dos valores anteriormente referidos.*

*Mesmo antes da situação de pandemia global que se vive provocada pela Covid-19, as expectativas para o corrente ano eram já desastrosas, sendo que, com a pandemia ainda se agravaram e vão continuar a agravar de forma muito mais acentuada, até porque e como é do conhecimento público, a quase única cliente da ..., a ..., teve encerradas temporariamente as suas ...*

*Face às referidas circunstâncias, agravadas pela crise que já se encontra instalada em Portugal e em ..., país para onde a ... tinha algumas vendas, fruto da pandemia COVID-19, o Conselho de Administração da ... tomou a decisão de encerrar total e definitivamente a única unidade industrial de que a sociedade é proprietária, cessando toda a sua atividade. Esta decisão foi tomada tendo em consideração que o Conselho de Administração da ... não vê viabilidade em recuperar o negócio e obter rentabilidade sustentável, com fluxos de caixa positivos.*

#### **II - QUADRO DE PESSOAL DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS**

*Ver Anexo II.*

#### **III - CRITÉRIOS DA SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR**

*Considerando que se trata de um encerramento total da atividade da ... serão dispensados todos os trabalhadores da mesma.*

#### **IV- NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR**

*43 (quarenta e três) trabalhadores constando as respetivas categorias profissionais do Anexo III.*

*O trabalhador ..., chefe de ..., não é incluído no processo de despedimento, porquanto celebrou um contrato de ... para exercer outras funções numa ..., o qual produzirá os seus efeitos no dia 1 de novembro de 2020.*

*V - PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO*

*Pretende-se que a cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento se opere decorridos os prazos legais. Estima-se que a decisão final venha a ser comunicada no prazo máximo de um mês a contar da data da receção da presente comunicação, contando-se a partir da data da decisão, os seguintes períodos de pré-aviso estabelecidos legalmente em função da antiguidade de cada um dos trabalhadores a despedir:*

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;*
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;*
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos;*
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a dez anos, cessando os respetivos contratos de trabalho no termo do período de pré-aviso aplicável.*

*É, contudo, intenção da ... dispensar da prestação de trabalho os trabalhadores, cuja cessação do contrato de trabalho ainda não tenha ocorrido por decurso do respetivo prazo de pré-aviso, a partir do 1 de novembro de 2020, inclusive.*

*VI - COMPENSAÇÃO A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR*

*Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho foi celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação a receber corresponderá:*

- a) A um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade ou proporcional em caso de fração de ano, em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012;*

*b) A 20 dias de retribuição base, calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado, relativamente ao período entre o dia 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013;*

*c) Em relação ao período de duração do contrato a partir do dia 1 de outubro e 2013, até à data da cessação do respetivo contrato de trabalho, a compensação corresponderá à soma dos seguintes montantes:*

*(i) 18 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;*

*(ii) 12 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes;*

*(iii) Sendo que o disposto na alínea (i) apenas se aplica aos casos em que o respetivo contrato de trabalho à data de 1 de Outubro de 2013, ainda não tivesse atingido a duração de 3 anos.*

*O montante da compensação calculado nos termos das alíneas anteriores não poderá ser inferior a 3 meses de retribuição base.*

*No caso do contrato de trabalho em causa, à data de 31 de outubro de 2012, ter já 12 anos ou mais de duração a compensação será calculada até àquela data.*

*No caso do contrato em causa, à data de 31 de outubro de 2012 ainda não ter duração de 12 anos, o montante da compensação ficará limitado a 12 vezes a retribuição mensal do trabalhador.*

*Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho foi celebrado depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013, inclusive, a compensação a receber corresponderá:*

*a) 20 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade ou proporcional no caso de fração de ano, relativamente ao período até 30 de setembro de 2013;*

*b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013:*

*(i) 18 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;*

*(ii) 12 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes.*

*Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho foi celebrado depois de 1 de outubro de 2013, inclusive, a compensação a receber corresponderá a 12 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.*

*Em todos os casos a compensação será colocada à disposição dos trabalhadores até à data da cessação dos respetivos contratos de trabalho».*

Dos anexos, constam:

- I- O valor das Vendas, Resultado Operacional, Resultado Líquido do Exercício e Fluxo de Caixa dos anos 2015 a 2019;
- II- Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa; e
- III- Quadro de trabalhadores a despedir.

**1.5-** Na mesma data, pela mesma via, foi entregue ao trabalhador supra identificado idêntica missiva com o mesmo conteúdo.

**1.6-** Em 26.08.2020, foi rececionado e-mail da entidade empregadora, na sequência de contacto da CITE, através do qual aquele refere o que adiante se reproduz:

*«Em resposta ao V/ pedido em anexo, informamos que não possuímos uma ata assinada por todos os trabalhadores, conforme solicitado. Conforme informamos na carta enviada, não existe comissão de trabalhadores na ..., nem os seus trabalhadores constituíram a comissão a que se refere o n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, com quem esta sociedade teria, se*

*constituída, de promover uma fase de negociações e informações, nos termos previstos no artigo 361.º do Código do Trabalho.*

*Sem prejuízo do antes referido, esta sociedade colocou-se à disposição dos trabalhadores para prestar todas as informações que os mesmos entendessem necessárias, não lhe tendo sido solicitada a realização de qualquer reunião».*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 Em conformidade com a legislação comunitária, a nível interno é consagrado, no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, 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 [CITE]», conforme alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.2. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

«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”.

**2.3.** Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

«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 sectores 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.

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 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 coletiva».

**2.4.** No encerramento em análise, a entidade empregadora refere que a vai cessar a única ... que detém sita em ..., indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (43) e apresentou o quadro de pessoal. Esclarece que o despedimento colectivo abrange todos os trabalhadores do estabelecimento com exceção do ..., que celebrou com o empregador um contrato de cessão de posição para exercer outras funções numa ... a partir de 01.10.2020.

**2.5.** Da análise do processo resulta que, tanto a trabalhadora grávida, como o trabalhador em gozo de licença parental, foi notificada/o da intenção da entidade empregadora proceder a um despedimento colectivo em

06/08/2020, o qual os abrangia, bem como aos restantes trabalhadores (com exceção do caso já referido e devidamente justificado), bem como as razões que o motivam.

- 2.6. Do email rececionado posteriormente por esta Comissão é expressamente referido pelo empregador que, exortados/as a isso, nenhum/a trabalhador/a requereu informações adicionais.
- 2.7. Perante os factos apurados, em particular, o encerramento total e definitivo do único estabelecimento sito em ..., nada consta que possa indiciar discriminação em função da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ..., bem como do trabalhador no gozo de licença parental ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade ..., por não existirem indícios de discriminação em função da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, EM 2 DE SETEMBRO DE 2020**