

PARECER N.º 80/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio 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 417 – DG-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 01.06.2009, a CITE recebeu da administração da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos económicos ou de mercado e estruturais, abrangendo 28 trabalhadores de um universo de 478 trabalhadores.
- 1.2.** A empresa comunica à trabalhadora, em 19.05.2009, os factos justificativos do presente despedimento colectivo, que são sucintamente os seguintes:
- Os resultados negativos da empresa, nos últimos anos, tornam imperiosa a reestruturação da sua actividade, determinada por motivos estruturais e de mercado, por forma a garantir centenas de postos de trabalho;
 - Não obstante os esforços de racionalização industrial e de angariação de novos mercados, os resultados económico-financeiros negativos sucessivos não permitem a viabilidade futura da empresa no actual modelo de laboração em cinco unidades distintas, em face das actuais condições de mercado, caracterizado pela redução de actividade da empresa em face da diminuição da procura dos produtos, por si comercializados, e conseqüentemente a impossibilidade superveniente de colocar esses bens no mercado;
 - A única estratégia possível que permite a sobrevivência da empresa implica a alteração estrutural que consiste na transferência da produção residual da Unidade de ... (a laborar a 50 % da sua capacidade instalada) para a Unidade de ... (a laborar a 70 % da capacidade) e o conseqüente encerramento da laboração em ...;
 - Esta decisão permitirá fazer uma única unidade industrial em ..., para produção do que, até aqui, se fazia em duas unidades (... e ...);
 - Actualmente a Unidade de ... produz somente azulejo de pavimento e a unidade de ... azulejo de revestimento e produtos de “3.º fogo”;

- Em ... existe, actualmente, um forno parado. A sua activação e adaptação conjuntamente com a transferência de algum equipamento permitirão produzir mais 100.000 m² (de 1.200.000 produzidos, actualmente, em ... para 1.300.000 em ...), colocando a actividade desta unidade muito perto dos 100 % da sua capacidade, e a produzir azulejo de pavimento e revestimento, com todas as vantagens de eficiência energética, logística e gestonária;
- O investimento na construção do Centro Logístico, em 2006, visou alcançar níveis de eficiência mais elevados a nível do armazenamento e expedição, concentrando o material produzido nas várias unidades industriais da empresa, com excepção de ..., o que se verificaria se todas as unidades estivessem a produzir em índices próximos da sua capacidade total, com escoamento para o mercado interno e externo, esbatendo-se todos os custos colaterais, mesmo os de transporte de e para o Centro Logístico;
- Com a redução das vendas a empresa reduziu a produção e em consequência, não se podendo diluir os custos fixos de produção aumentou-se os resultados negativos da empresa,
- Para fazer face ao problema, em Julho de 2008, a empresa lançou o Plano de Redução de Custos e *foi necessário o envolvimento adicional dos accionistas em cerca de 13.000.000 €*;
- As vendas brutas da empresa registaram um decréscimo de 6,4 % de 2007 para 2008, e um decréscimo de volume de 12,9 % no mesmo período;
- No mercado interno, as vendas decresceram 15,4 % em valor e 23,1 % em quantidade de 2007 para 2008;
- Os clientes da empresa têm reduzido os *stocks* e feito encomendas mais pequenas e faseadas, o que obriga a um esforço logístico acrescido;
- As dificuldades na obtenção de crédito e a crise global provocaram problemas de liquidez junto dos clientes;
- A diminuição das vendas obrigou à gestão restrita da produção da empresa, uma vez que a produção a 100 % levaria a um acréscimo dos *stocks*, com o inerente reflexo na tesouraria da empresa, o que seria desastroso;
- A redução da produção em menos 1.533.466 m², relativamente a 2007, provoca um impacto negativo nos resultados operacionais porque não permite diluir os custos fixos industriais pela produção, no montante de 1,6 milhões de euros;
- O aumento do preço do gás e da electricidade teve um impacto negativo nos resultados operacionais de 990 mil euros;

- O aumento do preço unitário da matéria-prima e a produção de produtos mais complexos aumentou os custos em 1,3 milhões de euros;
- Em face das medidas tomadas pela concorrência espanhola, foi prudente reforçar a provisão para *stocks* em 616 mil euros;
- Também, face à dificuldade nas cobranças reforçou-se a provisão para clientes em 458 mil euros (mais 332 mil euros do que em 2007);
- Conclui-se, assim, ser inevitável o encerramento da Unidade de Produção de ... a 31.08.2009, a fim de diminuir custos fixos e adequar a capacidade e tipologia produtiva à procura do mercado actual;
- Residualmente, as funções relacionadas com o armazém de produto acabado manter-se-ão até ao final do ano, atento o nível de *stock* existente e o tempo necessário ao seu escoamento;
- O encerramento da Unidade de ... permitirá a redução dos custos fixos com pessoal (600.000,00/ano); a eliminação dos custos de transporte, essencialmente para o Centro Logístico junto da Unidade industrial de ...; a redução dos custos energéticos; redução dos custos financeiros subsequentes à eventual alienação do equipamento fabril da unidade encerrada; suspensão dos encargos com as rendas da locação das instalações em sistema de *leasing* (800.000,00/ano) e com os serviços em regime de *outsourcing* relacionados com o seu funcionamento (47.000,00/ano); redução dos encargos gerais indirectos (seguros, etc.) (20.000,00 /ano);
- A transferência produtiva residual para a Unidade Industrial de ..., será iniciada em Setembro, e implicará um reforço de 24 postos de trabalho, e nesse sentido procurou-se manter os postos de trabalho dos colaboradores de ..., tendo-se realizado 24 acordos para transferência de posto de trabalho para a unidade de ...;
- Do total de sessenta trabalhadores afectos à Unidade de ..., vinte e quatro manterão o seu posto de trabalho em ..., dois cessarão funções por caducidade do contrato a termo e seis manter-se-ão na Unidade de ... até ao final do ano, na actividade estritamente necessária ao encaminhamento e escoamento do *stock* existente;
- Em 31.08.2009, encerrará definitivamente a Unidade de ... e serão extintos 28 postos de trabalho.

1.2.1. O critério principal para selecção dos trabalhadores a despedir consiste, primeiro, na definição de um número de trabalhadores da produção que decorre do impacto das razões económico-financeiras que justificam o despedimento; segundo, a escolha, para preenchimento daquele número, dos trabalhadores que desempenham funções nas secções definitivamente encerradas e que sejam excedentários aos que serão necessários

para a continuação da produção transferida para ..., por analogia à extinção do posto e trabalho.

São excluídos, do despedimento, os seguintes trabalhadores:

- a) Trabalhadores, que desempenham funções, detêm nível de desempenho e experiência adequados à manutenção das funções das secções a transferir para ...;
- b) Os trabalhadores que se incluem no grupo supra-referido, que revelam maior índice de produtividade e acordaram com a empresa a transferência para a unidade de ...;
- c) Situações sociais relevantes, como o caso de cônjuges (1 caso), e trabalhadora grávida em situação *de baixa por doença*.

1.2.1.1. A trabalhadora grávida não aceitou a transferência para a Unidade de ..., uma vez que esse facto implicará a prática de um horário com três turnos rotativos, incompatível com a situação futura de puérpera e lactante.

1.2.2. O despedimento colectivo deverá ocorrer durante os próximos 4 meses.

1.2.3. O método de cálculo das compensações a pagar aos trabalhadores a despedir será o previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho.

1.3. A empresa informa que os trabalhadores não constituíram comissão representativa, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, e que a trabalhadora grávida não contactou a empresa nem se opôs, de qualquer forma, ao despedimento.

1.4. Em 15.06.2009, a empresa remete à CITE uma declaração da trabalhadora em como lhe foi proposto, pela empresa, a transferência para a Unidade Industrial de ..., não tendo aceite essa proposta.

A empresa remete, também, cópia do acordo firmado com a trabalhadora e relativo ao pagamento da compensação pecuniária prevista no artigo 360.º, no n.º 5 do artigo 363.º e no artigo 366.º do Código do Trabalho e à aceitação dos motivos e fundamentos do despedimento.

1.5. Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:

- Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- Quadro de pessoal da empresa;
- Carta dirigida à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção 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 protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, 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 *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea *s*) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, deve emitir o parecer.

2.2. Neste sentido, e por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, 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.

2.2.1. São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem a motivos de mercado e estruturais.

2.3. O despedimento colectivo obedece 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].

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

- 2.4.** De acordo com a informação da empresa, e após a comunicação, à trabalhadora, da intenção de proceder ao despedimento colectivo, esta não apresentou oposição à sua inclusão no referido despedimento, e não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores, motivo pela qual não foi realizada a fase de informações e negociação.
- 2.5.** Não obstante a inexistência de qualquer oposição manifestada, e de acordo com os elementos que compõem o presente processo conclui-se que:
- A empresa é composta por quatro Unidades Industriais localizadas em ..., ..., ... e ...;
 - Por motivos de reestruturação da empresa, justificada por necessidade de racionalização dos custos da produção em face da diminuição das vendas e do aumento das despesas de funcionamento, a empresa decidiu o encerramento definitivo da unidade Industrial de ...;
 - Com esse encerramento definitivo, do universo de 60 trabalhadores afectos a esta Unidade, 24 serão transferidos para ..., 6 ficaram em funções em ... até final de 2009, 28 serão despedidos e 2 cessarão funções por caducidade do contrato;
 - Dos critérios aplicados para a selecção dos trabalhadores a transferir para a Unidade Industrial de ..., resultou a integração da trabalhadora grávida;
 - A trabalhadora confirmou a proposta de transferência apresentada pela empresa e declarou a sua recusa, assim como acordou o valor do montante da compensação a que tem direito pela sua inclusão no despedimento colectivo, aceitando os motivos e fundamentos que o justificam.
- 2.6.** Em face do exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade, uma vez que a entidade empregadora demonstrou a impossibilidade da manutenção do posto de trabalho da trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE JUNHO DE 2009