

## PARECER N.º 53/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 266 – DGPL-C/2009

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 13 de Abril de 2009, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo a trabalhadora grávida ..., a trabalhadora puérpera ... e as trabalhadoras lactantes ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto 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.

**1.2.** A entidade empregadora remeteu comunicações de despedimento colectivo às trabalhadoras grávida, puérpera e lactantes abrangidas pelo despedimento colectivo, em 20 de Março de 2009 (comunicação de intenção) e em 8 de Abril de 2009 (comunicação da decisão), de acordo com o previsto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho. A comunicação, remetida a 20 de Março p.p., (que contém, em anexo, o mapa dos trabalhadores e respectivas categorias abrangidas, o mapa do quadro de pessoal da empresa e os motivos e critérios de selecção), refere o seguinte: *A empresa ..., S.A., (...), que se dedica à fabricação de tapetes, carpetes e alcatifas, vem nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento colectivo dos trabalhadores constantes da Lista ora junta como Anexo I, que se dá aqui por integralmente reproduzida para todos os efeitos, onde está incluída V. Ex.ª.*

*(...) tem 429 trabalhadores conforme quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais que segue como anexo II, nos termos do artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho.*

*Conforme exigido na alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, informamos que o presente processo de despedimento colectivo será efectuado até ao dia 6 de Maio de 2009, para os trabalhadores que tenham antiguidade superior a um ano e inferior a cinco anos, até ao dia 5 de Junho de 2009, para os trabalhadores que tenham antiguidade superior a cinco e inferior a dez anos e até 20 de Junho de 2009, para os trabalhadores que tenham antiguidade superior a dez anos.*

*Junto com a presente comunicação, enviamos descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo e indicação dos critérios de selecção adoptados, do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, nos termos das alíneas a), c) e d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.*

*Nos termos e para os efeitos da alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a compensação a receber pelos trabalhadores, decorrente do presente processo de despedimento colectivo, será calculada nos termos do preceituado no artigo 366.º do Código do Trabalho, ou seja, o trabalhador terá direito a compensação correspondente a um mês de retribuição de base por cada ano completo de antiguidade, em caso de fracção de ano a compensação é calculada proporcionalmente, não podendo nunca ser inferior a três meses de retribuição de base, acrescendo ainda os direitos contratuais decorrentes da cessação do contrato à data da mesma.*

*Com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação a que alude o artigo 361.º, n.º 1 do Código do trabalho, notificamos V. Ex.ª para comparecer, no dia 31 de Março de 2009, pelas 15 horas, na sede da empresa (...).*

- 1.3.** Em anexo à referida carta, a empresa apresenta documento no qual indica os motivos invocados para o despedimento colectivo, referindo o seguinte:

**1.3.1.** *Breve caracterização do grupo:*

*O grupo tem mais de 40 anos de existência, dedicando-se à produção e comercialização de fios e revestimentos têxteis dos solos. Actualmente, é o maior grupo empresarial da península ibérica, com cerca de 700 colaboradores, exportando mais de 75% da sua produção, tendo como principais mercados de destino a Inglaterra, Irlanda, Espanha, Itália e Alemanha.*

*A ..., S.A., constitui a empresa “mãe” do Grupo ..., (...), empregando cerca de 430 trabalhadores, sendo o seu processo produtivo completamente integrado.*

*Detém o seu próprio lavadouro de lãs, secções de tinturaria, mesclagem, fiação (cardado e semi-penteado) tufting, bonded, tecelagem mecânica (cairo/sisal, double-face, wilton e axminster) e linhas de revestimento e acabamento.*

*As suas áreas de negócio são a fabricação e distribuição de alcatifas e tapetes, bem como a distribuição de produtos do ramo que não se incluem na sua produção.*

*A sua missão é a procura constante de soluções diferenciadas ao nível dos pavimentos naturais e sintéticos para a área da decoração, apostando particularmente na qualidade, originalidade e design dos produtos, tendo sempre como principal objectivo a satisfação das necessidades dos seus clientes.*

**1.3.2. Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens e serviços:**

- A empresa trabalha essencialmente para o mercado europeu, nomeadamente Inglaterra, Irlanda, Espanha, Itália e Alemanha;
- A crescente abertura dos mercados nomeadamente sobre a égide da OMC, levou a um aumento da concorrência dos países asiáticos detentores de custos de produção extremamente baixos, essencialmente mão-de-obra barata e subsídios à exportação, diminuindo as margens de comercialização e impossibilitando a comercialização de produtos com preços de mercado contra os quais a indústria europeia deixou de poder concorrer;
- Neste contexto, assistiu-se em meados de 2007 à perda de um dos principais clientes da empresa para a China, provocando uma diminuição acentuada da carteira de encomendas e conseqüentemente das necessidades de produção;
- No final de 2007, início de 2008, começamos a sentir os efeitos da crise financeira do Sub-Prime nos Estados Unidos, verificando-se mais tarde que esta crise seria muito mais profunda do que inicialmente previsto. De facto, ainda hoje não sabemos quais serão os efeitos desta crise, sendo considerada a maior desde a década de 30 do século passado;
- A referida crise veio dificultar a evolução dos negócios da empresa, nomeadamente através da redução da carteira de encomendas dos nossos clientes, que tentam assim adequar os seus stocks aos novos níveis de actividade;
- Igualmente, sentimos dificuldades acrescidas no acesso ao seguro de crédito, assistindo-se a uma redução substancial da cobertura do risco por parte das seguradoras, não permitindo o normal funcionamento dos negócios e penetração em novos mercados;
- Registamos, assim, um decréscimo das vendas em 2008 de 25% e nos primeiros dois meses de 2009 de 38%.

**1.3.3. Motivos Estruturais – desequilíbrio económico-financeiro:**

- Sustentada por crescimentos de actividade significativos e razoáveis níveis de rentabilidade, a (empresa) vinha realizando sucessivos investimentos nas mais diversas áreas (...), tendo-se candidatado a vários projectos no âmbito dos Quadros Comunitários de apoio;
- Tais investimentos levaram a um aumento do endividamento e contratação de novos colaboradores.

- *Sucedeu que, desde o início de 2008, o agravamento da crise mundial veio inverter o rumo de crescimento da empresa;*
- *Assim, a empresa tem tentado adequar a sua estrutura ao seu novo nível de actividade, tendo para isso reduzido o número de colaboradores e cortado o investimento/principais custos de forma agressiva, numa tentativa de atenuar os efeitos negativos da perda de vendas e margem de comercialização;*
- *Paralelamente à deterioração dos Resultados Operacionais, assistimos a uma degradação acentuada dos Resultados Financeiros, essencialmente devido ao agravamento dos juros bancários e diferenças de câmbio desfavoráveis – desvalorização cambial da Libra em cerca de 30% (principal mercado da empresa);*
- *Por último, verificamos dificuldades acrescidas em receber dos nossos clientes dentro dos prazos previamente definidos e no acesso ao crédito bancário, o que provoca acrescidos estrangulamentos na gestão da tesouraria.*

*Face ao exposto, é notória a rápida degradação das condições financeiras e de mercado da (empresa), encontrando-se (...) hoje com dificuldades em fazer face às suas responsabilidades. É pois necessário tomar medidas imediatas no sentido de reduzir a sua estrutura de custos, uma vez que o volume actual de negócios não permite à empresa libertar meios para fazer face aos seus compromissos.*

*Perante o cenário supra-referido, a empresa (...) não tem condições para manter os actuais postos de trabalho.*

*De igual forma, não existem possibilidades e ou lugares que permitam a colocação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo.*

#### **1.3.4. Critério de selecção**

*O critério que determinou a selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo (a que ora se pretende proceder) assentou no facto de os mesmos terem sido objecto de um processo de avaliação em vigor na empresa onde se dá relevância à competência para o exercício das funções, onde entram diversos factores como a assiduidade, a adaptabilidade ao exercício de outras funções, produtividade, etc., tendo ainda sido tomado em consideração, dentro do possível, a pertença ao mesmo agregado familiar, a existência de famílias monoparentais, a antiguidade na empresa e a idade do colaborador na perspectiva teórica de maior facilidade de obtenção de uma futura colocação.*

#### **1.3.5. Trabalhadores e categorias abrangidos**

*Os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento são os constantes do Anexo 1. (74 trabalhadores/as)*

- 1.4.** Em 27 de Abril de 2009, a entidade empregadora remeteu à CITE cópia da acta de reunião de informações e negociação, na qual se refere que estiveram presentes dois representantes da empresa, bem como os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo. Contudo, o referido documento apenas se encontra assinado por um dos representantes da empresa.
- 1.4.1.** Na mesma data, a entidade empregadora remeteu via fax à CITE informação na qual se pode ler o seguinte: (...) *informamos que a Acta da reunião com os trabalhadores realizada no dia 31 de Março de 2009 não foi assinada pelos trabalhadores interessados por o terem recusado.*
- 1.5.** Igualmente, em 27 de Abril p.p., a entidade empregadora remeteu à CITE cópia do comprovativo da remessa da acta da reunião de informações e negociação à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).
- 1.6.** Ainda na referida data, esta Comissão é informada por fax sobre a denúncia do contrato de trabalho pela trabalhadora lactante ..., de cuja comunicação à empresa é anexada cópia assinada pela referida trabalhadora e datada de 20 de Abril p.p.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 directiva 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 reiterada 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde, actualmente, à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção que lhe foi dada pela Directiva 2002/73/CE.

**2.2.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado no artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho<sup>1</sup>.

**2.3.** Nos termos do n.º 1 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 se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e 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*, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que para efeitos do citado n.º 1 *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.*

**2.4.** Em conformidade com o artigo 360.º do Código do Trabalho:

---

<sup>1</sup> Nos termos da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro: *A revogação dos preceitos a seguir referidos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria: artigos 494.º a 499.º, sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na parte não revogada pelo Decreto-Lei 164/2007, de 3 de Maio.*

*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.*

*6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.*

**2.5.** No que se refere à fase de informações e negociação em caso de despedimento colectivo, refere o artigo 361.º o seguinte:

*1 – Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:*

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*

*c) Reconversão ou reclassificação profissional;*

*d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

*2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento colectivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º.*

*3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.*

*4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.*

*5 – Deve ser elaborada acta das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.*

*6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.*

**2.6.** Ora, no despedimento colectivo *sub judice*, embora tenham sido cumpridos, por parte da empresa, a maioria dos requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com os motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens e serviços, e com os motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, expendidos no anexo à carta enviada aos trabalhadores incluídos no referido despedimento, a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, a verdade é que no âmbito da reunião de informações e negociação foi elaborada uma acta, apenas dela constando uma única assinatura – a de um dos representantes da empresa.

**2.6.1.** De facto, segundo comunicação da empresa, os trabalhadores recusaram assinar a dita acta, não tendo chegado ao conhecimento da CITE informação sobre o número de trabalhadores presentes, designadamente sobre a eventual presença das trabalhadoras objecto de especial protecção (grávida, puérpera e lactantes), nem informação sobre o motivo da referida recusa por parte dos trabalhadores, pelo que esta comissão não pode avaliar de forma inequívoca o conteúdo da acta da reunião, nem formar convicção sobre o resultado da fase de informações e negociação.



- 2.7. Assim sendo, não é possível concluir que a inclusão da trabalhadora grávida, da trabalhadora puérpera e das trabalhadoras lactantes no procedimento de despedimento colectivo não seja discriminatória por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A., da trabalhadora grávida ..., da trabalhadora puérpera ... e das trabalhadoras lactantes ... e ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE MAIO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA.**