



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 48/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., e da trabalhadora em gozo de Licença Parental ..., todas incluídas no 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 169 – DGP-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 16 de fevereiro de 2012, a CITE recebeu, da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao 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, no qual se encontram incluídas as trabalhadoras identificadas no assunto em epígrafe.
- 1.2. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:
 - comunicações de intenção de promover o despedimento coletivo às 4 trabalhadoras, notificações de 25 e 26 de janeiro;
 - carta da ... de 30.01.2012, entregue com a respetiva documentação, por mão própria, à Comissão Representativa dos Trabalhadoras neste mesmo dia;



- Carta da Direção do Sindicato da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra, de 26.01.2012, solicitando nomeadamente, confirmação da realização da reunião de informações e negociação agendada para o dia 31.01.2012;

- Descrição dos motivos para o despedimento coletivo;
- o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;
- critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais;
- o método de cálculo de compensação a estes trabalhadores;
- período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.

1.3. Porque o processo não se encontrava completo, nomeadamente, prova de que as trabalhadoras tivessem sido notificadas, participado ou acompanhado o processo, face ao espaço de tempo muito curto entre as notificações daquelas, o agendamento para 31 de janeiro da reunião de informações e negociação, solicitámos à entidade empregadora a documentação em falta tendo esta enviado:

- E-mail de 28.02.2012;
- Atas das reuniões de informações e negociação, realizadas nos dias 03.02.2012 e 14.02.2012.

1.4. A entidade empregadora tem como objeto principal o fabrico, comercialização e distribuição de calçado. Foi constituída em fevereiro de 2010 e ... Em agosto de 2010, no âmbito do processo de insolvência da sociedade ..., Lda, a ... adquiriu as instalações industriais sitas na Rua do ..., em Esmoriz, e assumiu a posição contratual de mais de 130 colaboradores da referida sociedade em liquidação. Este investimento foi feito com o intuito de garantir e manter



1.5. *Porque ... este grande investimento, associado a alguns imprevistos ocorridos durante o lançamento da atividade, conduziram a um resultado negativo muito além do expectável, o qual ascendeu a mais de 4,2 milhões de euros negativos durante o exercício de 2010.*

Para o Ano de 2011, a ... tinha previsto no orçamento, um objetivo de produção de cerca de 522.000 pares de sapatos. No entanto as vendas não atingiram o nível estimado inicialmente, tendo sido vendidos apenas 285.000 pares. Assim, para este exercício preve-se novamente um resultado negativo, que será superior a 2 milhões de euros. A situação atual da ... é financeiramente insustentável, não existindo encomendas suficientes para a capacidade produtiva instalada.

Neste contexto, em virtude da situação interna exposta, a qual é agravada pela crise económica que estamos a atravessar, inevitavelmente a Administração da ... é obrigada a tomar medidas, e desta forma, tentar manter o funcionamento da empresa.

Assim, a linha de corte e costura será eliminada e haverá uma redução substancial da capacidade produtiva da montagem.

Nestes termos, quanto aos colaboradores diretos, manter-se-á apenas uma linha de pequenas produções e uma secção de produção de amostras e prototipagem. O intuito desta decisão da Administração da ..., e opção pelo Despedimento Coletivo, é tentar obter alguma competitividade, na perspetiva de melhorar a rentabilidade da empresa e viabilizar o futuro da mesma. Continuar-se-ão a fazer todos esforços no sentido de focalizar a empresa num negócio sustentável, o que certamente não acontecerá ainda em 2012. O objetivo é que a partir de 2013 a situação comece a reverter-se no sentido positivo.

Não obstante a decisão ora tomada, a Administração encontra-se empenhada em viabilizar a atividade da ... no mais curto espaço de tempo que seja possível.



2. Medida tomada

No sentido do que acima foi exposto, dá-se início ao presente processo de despedimento coletivo, nos timings e restantes condições definidas nos demais anexos que fazem parte da comunicação de intenção de despedimento coletivo ...

1.6. Como critério de seleção dos trabalhadores a empresa declarou ter :

... como referência os critérios de racionalidade económica da sociedade e da possibilidade de recuperação e subsistência da mesma, mantendo-se ao serviço única e exclusivamente os trabalhadores necessários de forma a que a capacidade produtiva se encontre ajustada à realidade das encomendas. Assim, na área industrial visou-se por um lado, a eliminação da linha de corte e costura, e por outro, um redimensionamento das restantes áreas, mantendo uma secção para pequenas produções e uma área de produção de amostras e prototipagem. Nas secções onde foram feitos redimensionamentos, existiu uma preocupação por manter os trabalhadores que demonstram um conhecimento técnico mais especializado, ou que mostraram ser mais versáteis e flexíveis até agora (podendo melhor adaptar-se às mudanças que possam ser necessárias vir a desenvolver). Ou ainda, entre trabalhadores com valências idênticas, aqueles trabalhadores que poderão ser mais rentáveis e competitivos na perspetiva do negócio. Por outro lado, foram também selecionados para integrar a medida do despedimento coletivo, alguns trabalhadores indiretos que tendo em conta as funções desempenhadas (diretamente relacionadas com as áreas de produção redimensionadas ou eliminadas), devem ser incluídos neste processo ...

1.7. Conforme se pode verificar, pela leitura das atas das duas reuniões realizadas :



... Aos 3 dias do mês de fevereiro de 2012 ... Com a seguinte Ordem de Trabalhos:

Ponto Único: Informações e negociação de acordo com o Artigo 361º do Código de Trabalho.

O representante do Sindicato, Dr. ..., expressou a surpresa perante a comunicação do Despedimento Coletivo, tendo em conta que, aquando da aquisição pela ... das instalações e ativos da ... no âmbito do processo de insolvência dessa sociedade, foi transmitido que o objetivo principal seria a manutenção dos postos de trabalho. Face à questão colocada, o Dr. ..., esclareceu que a estratégia que se pretendia adotar era manutenção da unidade industrial, e como forma de escoar a produção, existia uma "parceria" com O Grupo ..., o qual detém uma rede de retalho. A referida parceria infelizmente não resultou. Para além da falta de sistemática de pagamentos, não adquiriram as encomendas que tinham efetuado.

Neste contexto, a situação económica deteriorou-se cada vez mais, tendo surgido entre junho e julho do ano passado, a possibilidade de aquisição da rede de retalho. No entanto, os acionistas da ... não chegaram a acordo quanto a este tema, e as negociações não avançaram.

O Dr. ... acrescentou ainda, que no final do ano foi constituída uma empresa, pelo acionista maioritária da ... com vista a dar continuidade à aquisição de uma rede de retalho.

Atualmente, e face à conjuntura económica, financeira e às encomendas existentes, a qual muito baixa face à capacidade produtiva instalada, não existia outra alternativa, se não o Despedimento Coletivo. Depois de mais algumas questões e esclarecimentos, foi deliberado ficarem lavrados em ata os seguintes pontos:

1. A antiguidade dos trabalhadores que sejam abrangidos ... será garantida à data de admissão no Grupo ... O Dr. ... pediu que seja



fornecida pela ... uma listagem dos funcionários, com as respetivas datas de admissão, para que não restem dúvidas;

2. Tanto o representante da DGERT, Dr. ..., como o Advogado do Sindicato ... concordaram com a falta de objetividade quanto ao anexo correspondente à alínea c) do n.º 2 do artigo 360º do CT. Na sua opinião, no que se refere as áreas que foram redimensionadas, o critério de escolha é ilegal, por ser vago, genérico e arbitrário, não permitindo a respetiva fiscalização pelos trabalhadores visados.

A Dra. ..., em representação da ... tentou transmitir a dificuldade de quantificação de certas características, quando não se encontram bem implementados critérios de produtividade. Nestes casos, a organização fica limitada à experiência da observação diária, a qual é difícil de descrever.

3. O Dr. ..., representante da DGERT, manifestou a sua admiração e até lamentação, por não terem sido propostas medidas alternativas ao Despedimento Coletivo, tanto por parte da empresa, como pelos trabalhadores, tais como, acordos de revogação, reconversão ou reclassificação profissional, entre outras soluções tendentes a reduzir o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

Foi também discutido o facto da empresa necessitar que os trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Coletivo, continuem a laborar até ao fim do aviso prévio, de forma a serem concluídas determinadas produções.

Por indisponibilidade dos trabalhadores reunirem antes, ficou agendada a próxima reunião apenas para o dia 14 de fevereiro de 2012, pelas 10 horas ...

1.7.1. *A Ata n.º 2 : Aos 14 dias do mês de fevereiro de 2012, pelas 10 horas, com os representantes da sociedade ..., SA (doravante ...), a Advogada ..., o Diretor Geral ..., o Diretor Financeiro ..., o Diretor Fabril ... e a*



Assistente de Direção, ..., reuniu a Comissão Representativa dos Trabalhadores, e o representante do Ministério responsável pela área laboral, DGERT (Direção-Geral do Emprego e das relações do Trabalho) ... Com a seguinte Ordem de Trabalhos:

Ponto Único: Negociações relativas ao Despedimento Coletivo.

Não tendo sido alcançado acordo entre os trabalhadores e a ..., foi deliberado que o Despedimento Coletivo siga os seus trâmites normais e respetivos prazos legais sem prejuízo de posteriores entendimentos que venham a ser considerados, de acordo com o interesse das partes. Nesta reunião foi entregue a listagem dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, e respetivas datas de admissão que será tida em conta para o cálculo das compensações ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”

2.2. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.



3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”

2.3. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção em caso de despedimento“:

“(...) 1 – 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.(...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subseqüentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subseqüentes à notificação do parecer.



7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.(...)”.

2.4. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria”:

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)”

2.5. O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:



“(…) 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. (…)”.

2.6. E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

“(…) 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 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.

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.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...).”



2.7. Relativamente a “*Informações e negociação em caso de despedimento coletivo*” epígrafe do artigo 361.º:

“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato 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 coletivo 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 ata 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 contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 3.

2.8. A “*Intervenção do ministério responsável pela área laboral*” como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:

“(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a



regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1 (...).

- 2.9.** Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, da análise do processo e da documentação solicitada pela CITE, nomeadamente, o teor das atas das reuniões de informações e negociação, o agendamento destas reuniões, as datas de notificação do despedimento às trabalhadoras, suscitam as maiores dúvidas sobre se elas acompanharam o processo de despedimento coletivo, para além de que, os critérios aplicados como o “*de racionalidade económica*” “*trabalhadores necessários de forma a que a capacidade produtiva se encontre ajustada à realidade das encomendas*” “*trabalhadores... mais versáteis e flexíveis (podendo melhor adaptar-se às mudanças que possam ser necessárias...*” ou ainda trabalhadores com “*valências idênticas, àqueles que poderão ser mais rentáveis e competitivos*” por falta de concretização e objetividade, não afastam a possibilidade de estar indiciada a prática de discriminação em função da maternidade e da parentalidade.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Assim sendo, dos dados fornecidos pelo processo de despedimento coletivo, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., e da trabalhadora em gozo de Licença Parental ..., promovido pela ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE MARÇO DE 2012, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP)