

## PARECER N.º 179/CITE/2015

**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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.  
Processo n.º 374 – DG-C/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 17.03.2015, a CITE recebeu da sociedade ..., LDA., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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 12.02.
- 1.2. Na carta dirigida à trabalhadora, objeto do presente parecer, datada de 23.02.2015, a empresa comunica que “nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as suas sucessivas alterações, vem por este meio notificá-la da necessidade de iniciar um procedimento de despedimento coletivo”, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.2.1.** *“Este procedimento de despedimento coletivo é motivado pelo encerramento da atividade da empresa, o que ocorrerá nos próximos meses, através de uma progressiva redução de atividade, consistindo tal, portanto, um motivo de mercado.*
- 1.2.2.** *Tendo em consideração que V. Exa. tem vindo a desempenhar as funções de Operária de Preparação e que V. Exa. está incluída no procedimento de despedimento coletivo atendendo aos critérios de seleção melhor explanados abaixo, visa a presente comunicação notificá-la formalmente de que está abrangida pelo procedimento de despedimento coletivo, o qual se inicia com a presente comunicação.*
- 1.2.3.** *Nos termos do disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, informamos que o procedimento de despedimento coletivo abrangerá 47 trabalhadores.*
- 1.2.4.** *Uma vez que a empresa não dispõe de postos de trabalho que lhe possam ser atribuídos, ou a qualquer um dos restantes trabalhadores abrangidos por este procedimento, vê-se obrigada a terminar a relação laboral que mantinha com V. Exa. bem como com estes trabalhadores.*
- 1.2.5.** *A ... é uma empresa que fabrica e comercializa sapatos, no mercado de calçado de segurança, de acordo com os mais conceituados standards europeus e internacionais.*
- 1.2.6.** *O sócio majoritário da ... é a ... Deste modo, a ... encontra-se integrada num grupo internacional - o Grupo ... - que, por sua vez, pertence ao grupo ...*

- 1.2.7.** *O procedimento de despedimento coletivo que a ... está a levar a cabo deve-se ao encerramento da sua fábrica em Guimarães. Este encerramento far-se-á em duas fases: a primeira fase implicará o despedimento de 47 trabalhadores e uma significativa redução na produção e funcionamento da fábrica. Os restantes 54 trabalhadores serão abrangidos por um procedimento de despedimento coletivo semelhante e este, que ocorrerá numa data mais próxima àquela em que se prevê o encerramento da fábrica, o que se prevê que venha a ter lugar no terceiro trimestre de 2015.*
- 1.2.8.** *Devido às medidas que antecedem o encerramento da fábrica, prevê-se uma redução de atividade de, aproximadamente, 5.000 pares de sapatos por semana para 2.200 pares.*
- 1.2.9.** *Para além disto, e como V. Exa. tem conhecimento, a ... tem já um excesso de trabalhadores face à quantidade de sapatos que produz, pois devido a uma redução de atividade que se tem vindo a verificar desde 2008, a produção diminuiu de 540.039 pares de sapatos produzidos em 2008 para 259.559 pares em 2014.*
- 1.2.10.** *Esta redução de atividade da ... deveu-se à diminuição da procura de calçado de segurança (no segmento de mercado da ...).*
- 1.2.11.** *Também em 2015 é expectável uma redução no volume de produção de sapatos da marca ..., estimando-se que será apenas necessária uma produção de aproximadamente 240.000 pares de sapatos para satisfazer a procura de mercado.*
- 1.2.12.** *A expectável redução de atividade que antecede o encerramento da fábrica será também determinada pela paragem da máquina ... , uma*

*vez que devido ao encerramento projetado, esta máquina deverá deixar de operar a partir de 30 de março de 2015.*

- 1.2.13.** *Na verdade, com a paragem da máquina ..., é esperada uma produção de aproximadamente 2.200 pares de sapatos por semana, em vez dos cerca de 5.000 pares de sapatos que estão presentemente a ser produzidos.*
- 1.2.14.** *Assim sendo, durante este período de tempo, a necessidade de mão de obra será substancialmente menor, afetando principalmente os trabalhadores da produção, uma vez que as necessidades de trabalho administrativo não serão afetadas.*
- 1.2.15.** *Portanto, dos 76 operários, apenas 32 são necessários para satisfazer as necessidades de produção. Deste modo, a redução de trabalhadores irá afetar 44 trabalhadores nas áreas de produção. As secções de manutenção, engenharia e produção não serão afetadas pela redução neste momento, porquanto as necessidades das funções nessas secções manter-se-ão.*
- 1.2.16.** *Para além do mais, as necessidades com algum pessoal de apoio também diminuirão. Na verdade, dada a diminuição que se verificou na produção, é expectável a redução de tarefas de logística e de controlo de produção o que leva à redução de um trabalhador de armazém, bem como de um encarregado na área de controlo de produção. Também um guarda-noturno será abrangido pelo procedimento de despedimento coletivo, uma vez que esta função deixará de ser exercida por trabalhadores da empresa.*

- 1.2.17.** *O grupo e a marca ... verificaram uma grande diminuição de vendas desde 2008 (com alguns intervalos) e nos últimos 4 anos as vendas têm vindo sempre a diminuir, o que se espera que continue a acontecer em 2015.*
- 1.2.18.** *Resultante desta grande diminuição das vendas, a rentabilidade global da marca ... é extremamente baixa e é expectável que as receitas continuem a diminuir 4% por ano se não forem adotadas quaisquer medidas.*
- 1.2.19.** *Consequentemente, a margem bruta também tem vindo a diminuir, assim como os resultados operacionais. O modelo de negócio atual está obsoleto devido a perda de massa crítica.*
- 1.2.20.** *Dada a diminuição do nível de produtividade, as operações da empresa já não permitem atingir um bom nível de atividade e absorver os custos fixos. A manutenção da presente situação implicará a contínua diminuição de receitas em 4% por ano, o que implicaria perdas nos resultados operacionais de 2% em 2016.*
- 1.2.21.** *De modo a atingir novamente um nível adequado de produtividade e receitas, o grupo ... decidiu adotar certas medidas, o que implica necessariamente o encerramento da ... e da sua fábrica em Guimarães, assim como a deslocalização da sua atividade para ..., na Eslováquia.*
- 1.2.22.** *A deslocação para ... inclui-se na estratégia mais ampla de melhoramento da cadeia de fornecimentos, assim como na estratégia de redução de custos fixos. Na verdade, a produção de cortes (uppers) também será parcialmente deslocada para ..., o que reduzirá custos e*

*tempo. Adicionalmente, e uma vez que já existe uma instalação fabril em ..., isto permitirá a redução de custos fixos e variáveis, particularmente de despesas fixas (sendo que não será necessário pessoal administrativo adicional, o que continuaria a ser um custo na empresa, bem como permite a diminuição de custos de subcontratação para montagem).*

**1.2.23.** *Assim, a produção em ... será também ela mais eficiente no que respeita a custos, devido à já mencionada redução de custos fixos, bem como devido à simplificação da cadeia de fornecimento e aos custos de mão de obra mais baixos.*

**1.2.24.** *Para além do mais, dado que o mercado alemão é o principal mercado dos produtos da marca ..., o transporte a partir de ... representa um custo e um período de tempo menor quando comparado com o transporte a partir de Guimarães.*

**1.2.25.** *Ademais, a ... irá implementar uma nova estratégia de marketing, com o objetivo de aumentar as suas vendas. Isto será conseguido parcialmente através da introdução de um segmento de preço baixo, o que apenas será possível através da redução de custos que se conseguirá com a deslocação da produção para ...*

**1.2.26.** *É expectável que a estratégia de recuperação permita à marca ... obter uma recuperação da margem bruta de 0.9M€ por ano e um aumento das receitas operacionais de 1.2M€ por ano.*

**1.2.27.** *Na presente data, a ... tem 101 trabalhadores. Os trabalhadores encontram-se divididos de acordo com as seguintes secções:*

- *Administrativo - Esta secção inclui pessoal administrativo, em particular processamento salarial, controlo de produção, financeiro, gestão de materiais, higiene e segurança e serviços de suporte às instalações.*
- *Corte - Esta secção fornece couro cortado à secção de costura para alguns modelos.*
- *Costura - Esta secção transforma o couro cortado na parte de cima dos sapatos.*
- *Preparação - Esta secção cose a parte de cima entregue pela secção de costura ou por um fornecedor à palmilha têxtil inferior.*
- *Montagem - Esta secção consiste numa linha de montagem que adiciona componentes à estrutura do sapato recebido de outras secções, terminando-a.*
- *Injeção - Esta secção injeta solas de polímero.*
- *Acabamento - Esta secção remove o material excedentário, faz pequenos ajustamentos e retoques visuais ao sapato. Também adiciona a marca e coloca os sapatos numa caixa de cartão, tornando-os prontos para venda.*
- *Armazém - Esta secção está encarregue da parte física da logística na empresa, recebimento de componentes, material em geral, transporte para dentro do edifício destes e carregamento de camiões dos produtos finais.*
- *Produção - Esta secção planeia os recursos e estratégias de produção, sendo responsável pela obtenção dos indicadores-chaves de produção, como o nível de entregas, de produção, de qualidade e segurança.*
- *Manutenção - Esta secção assegura a manutenção dos equipamentos e instalações em bom estado, realizando a sua*

*manutenção preventiva e corretiva, assegurando a melhoria contínua dos equipamentos e instalação fabril.*

- *Engenharia - Esta secção assegura a supervisão técnica e preparação de novos produtos a serem produzidos e realiza as propostas de processos técnicos. Realiza a preparação de protótipos baseados nos requisitos de produção e aprova novos componentes e materiais antes da sua utilização em produção.*
- *Motorista - Assegura a transferência de pessoas e bens dos locais de produção para as residências e locais de negócio”.*

**1.3.** *“No que concerne às necessidades da ... e à manutenção de um certo nível de produção nos meses seguintes, a ... identificou um determinado número de trabalhadores que serão incluídos no procedimento de despedimento coletivo, de acordo com a sua categoria e funções na empresa.*

**1.3.1.** *Desta forma, de acordo com a organização interna da empresa, a ... decidiu que será necessário extinguir os seguintes postos de trabalho:*

- *Administrativo: 1*
- *Acabamento: 12*
- *Montagem: 14*
- *Preparação: 8*
- *Injeção: 8*
- *Costura: 2*
- *Corte: 1*
- *Armazém: 1*



- 1.3.2.** *Os postos de trabalho identificados são aqueles que, de acordo com a organização da empresa, já não são necessários para a continuação do nível de produção da ..., uma vez que se verifica um decréscimo da atividade à medida que se aproxima a data de encerramento da fábrica e não é possível atribuir a estes trabalhadores outro posto de trabalho com outras funções”.*
- 1.4.** Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir [art.º 360.º, n.º 2, alínea c) do CT], a empresa informa o seguinte:
- 1.4.1.** *“Os trabalhadores abrangidos por este despedimento coletivo foram selecionados tendo em conta a menor antiguidade na empresa, por função e secção. Assim, e porque há necessidade de manter um determinado número de trabalhadores por secção e função na fábrica, foi decidido que a redução de trabalhadores se faria de acordo com um critério comum para cada setor e função: a menor antiguidade do trabalhador na empresa”.*
- 1.5.** *“O despedimento coletivo implicará a cessação do contrato de trabalho celebrado entre V. Exa. e a ... Não obstante, a cessação do seu contrato de trabalho apenas produzirá efeitos a partir da finalização do presente procedimento de despedimento coletivo, com a comunicação da decisão final, que lhe será comunicada oportunamente e da qual constará, além de outros elementos obrigatórios, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho.*
- 1.5.1.** *Referimos ainda que a cessação do seu contrato de trabalho lhe será comunicada com o período de antecedência legalmente previsto,*

*produzindo a cessação efeitos no fim desse período de tempo, sem prejuízo da ... poder proceder ao pagamento desse período em substituição do aviso prévio”.*

- 1.6.** *“Irá receber, igualmente, na data da cessação do seu contrato de trabalho, uma compensação que nunca será inferior à legalmente prevista, para além das quantias que eventualmente estejam em dívida relativas a créditos laborais e ainda aquelas que resultem da cessação do contrato, incluindo as relativas a férias não gozadas bem como os proporcionais de férias e de Natal”.*
- 1.7.** Efetivamente, foram realizadas quatro reuniões de informações e negociação, em 5, 9, 11 e 13 de março de 2015, entre os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir e o representante da DGERT, tendo aqueles chegado a acordo na cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores a despedir e respetiva compensação, bem como, na data de produção de efeitos dessa cessação.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida diretiva 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 continuada 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra 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”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força 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.

**2.3.** 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”.

**2.4.** 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 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”.

- 2.5. No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (47) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 101 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6. No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa optou por um critério objetivo e de fácil comprovação que foi o da “*menor antiguidade na empresa, por função e secção*”.
- 2.7. Tendo sido realizadas quatro reuniões de informações e negociação, em 5, 9, 11 e 13 de março de 2015, entre os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, que concluíram com o acordo das partes na cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores a despedir e respetiva compensação, bem como, na data de produção de efeitos dessa cessação.
- 2.8. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., LDA., da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 15 DE ABRIL DE 2015**