

## PARECER Nº 524/CITE/2018

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 de fevereiro.

Processo n.º 2317- DP-C/2018

### I – OBJETO

Em 29.08.2018, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora PUÉRPURA, ..., 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.

- 1.1-** Na carta datada de 10.08.2018, dirigida à trabalhadora e por esta rececionada na mesma data, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

“(…)

*Nos termos e para os efeitos previstos no OS 1, 3 e 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, e no âmbito do processo de reestruturação que se encontra em curso na ... .., vimos pela presente comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 13 (treze) trabalhadores, o qual poderá abranger V. Exa..*

*Atento o exposto nos n.ºs 2 e 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, enviamos em anexo à presente carta os seguintes elementos:*

- *Motivos do despedimento coletivo (Anexo 1);*
- *Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (Anexo II);*
- *Critério de seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo III);*
- *Indicação do número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (Anexo IV).*

*Mais informamos que o presente procedimento de despedimento coletivo, com início nesta data, terá uma duração previsível de 45 a 90 dias, prazo durante o qual os contratos de trabalho abrangidos pelo procedimento deverão cessar.*

*Informamos ainda que, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da presente, os trabalhadores abrangidos por este processo de despedimento coletivo poderão designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, cuja constituição deverá ser comunicada à ... até ao final do referido prazo.*

*Em virtude da cessação dos respetivos contratos de trabalho, os trabalhadores abrangidos terão direito a uma compensação calculada nos termos legais.*

## **ANEXO 1**

### ***Motivos do despedimento coletivo***

#### ***(Artigo 360.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho)***

*A ... é uma sociedade comercial cujo objeto social consiste essencialmente na ..., entre os quais ....*

*Atualmente, a ... tem ao seu serviço um total de 18 (dezoito) trabalhadores, dividindo-se a sua atividade (i) numa área de ... cujo objetivo é a fabricação de ..., e (ii) área de trading/vendas, que se traduz na escoação para o mercado, não apenas dos produtos fabricados, mas também (dadas as vicissitudes a que abaixo se aludirá) de produtos adquiridos às outras .../empresas do grupo, atualmente à ..., a qual é, por sua vez, suportada pela (iii) área administrativa e (iv) pelo armazém.*

*Com efeito, a ... é uma subsidiária da ..., a qual detém igualmente outras subsidiárias na ....*

*Sucedede que a atividade produtiva da ... tem vindo a revelar-se ineficiente e inviável, considerando os elevados custos de produção dos bens comercializados pela empresa, essencialmente resultantes do facto da satisfação das encomendas depender, na maioria das vezes, da aquisição de produto junto de outras ... do grupo. (...)*

*Em decorrência desta situação e não sendo viável a continuação desta situação na medida em que se encontra em causa a própria sustentabilidade económica da ..., foi decidido pela empresa proceder ao encerramento da sua área ..., mantendo-se apenas esta entidade em Portugal a atuar na área de trading/vendas, com o necessário apoio das áreas administrativa e de armazém, o que determina a extinção dos postos de trabalho inerentes à referida área de produção e implicando assim o recurso a um processo de despedimento coletivo (...).*

#### **Fatores determinantes da redução de efetivos — motivos estruturais**

*(...) desde o início da sua atividade, em 2016, e até ao presente, a ... tem vindo a apresentar perdas financeiras bastante significativas, que as diversas injeções de capital por parte da casa mãe não têm permitido colmatar. Aliás, estes investimentos têm sido vitais para assegurar a manutenção e o normal desenvolvimento da atividade da empresa mas são, na sua génese, uma evidência da incapacidade de sustentação autónoma e independente por parte da ....*

*De facto, toda a atividade desenvolvida pela ... tem vindo a ser fortemente afetada pela circunstância de a produção não conseguir alinhar os seus custos com os valores projetados e desejáveis, o que naturalmente tem tido um impacto direto e muito significativo nos resultados da empresa. Ora, a necessidade de recurso à aquisição de produto junto de outras ... do grupo, para satisfação das encomendas geradas pelos seus clientes, gera uma*

*situação de desequilíbrio que se afigura, face ao modelo e principalmente à estrutura atual da ..., insustentável.*

*Por este motivo, o modelo de negócio estabelecido tem vindo a revelar-se desajustado face às expetativas definidas para o mercado da empresa, afigurando-se mais eficiente e rentável que a ... passe a adquirir, exclusivamente, produtos já fabricados a outras subsidiárias do grupo, assumindo a responsabilidade pelo seu escoamento nos mercados em que opere.*

*(...)*

*Acresce que as novas medidas apresentadas pela União Europeia para ..., e que incluem a possível proibição do uso de ..., entre outros (os quais representam cerca de 70% dos ... na União Europeia) estão já a ter um impacto negativo no mercado no qual a ...*

*(...)*

*Neste contexto, tornou-se urgente e essencial à empresa reduzir os seus custos operacionais e proceder a uma reestruturação da sua atividade, passando a recorrer à produção gerada pelas demais ... de subsidiárias do grupo e mantendo apenas em Portugal a área de trading/vendas (suportada pela área administrativa e armazém), de forma a não inviabilizar, na totalidade, a sua sobrevivência no mercado nacional.*

*Atento o exposto, a opção pelo encerramento da atividade produtiva da ..., assume-se como um requisito essencial da sua própria viabilidade futura.*

*Neste contexto, torna-se insustentável, de um ponto de vista económico e financeiro, a manutenção dos postos de trabalho afetos à atividade produtiva da ..., os quais ficam totalmente vazios de conteúdo e, conseqüentemente, se tornam redundantes, pelo que, tendo sido decidido o encerramento desta área, tal conduz inevitavelmente à necessidade de fazer cessar 13 (treze) dos contratos de trabalho atualmente afetos à mesma.*

#### ***Fatores determinantes da redução de efetivos — motivos económicos***

*de acordo com o projeto de investimento da ..., e com base no plano de negócios estabelecido para 2017, o custo de produção por quilograma deveria ser de Euros .... No entanto, e sem prejuízo das previsões efetuadas, o custo de produção por quilograma produzido revelou-se bastante superior, ascendendo a Euros ... (mais do dobro do custo planeado).*

*Acresce que, relativamente ao primeiro semestre de 2018, o custo estimado de produção por quilograma deveria ser ainda inferior, correspondente a Euros ..., sendo que o custo de produção por quilograma produzido revelou-se uma vez mais bastante superior, ascendendo a Euros ....*

*Também os custos de venda por produção se têm vindo a revelar bastante superiores aos esperados e desejáveis.*

*Com efeito, para que a produção se revelasse eficiente, o custo de vendas por quilograma no ano de 2017 deveria ser de Euros ..., tendo o custo real de vendas por quilograma ascendido a Euros ..., situação que não sofreu uma inversão satisfatória durante o primeiro semestre de 2018, período em que o custo de vendas por quilograma no ano deveria ser de Euros ..., ao invés dos Euros ... efetivamente registados.*

*(...)*

*Em virtude desta situação, no seu primeiro ano de atividade a ..., Lda. apresentou resultados financeiros líquidos negativos de - €... euros (...) em 2017, (...) resultados financeiros líquidos negativos de - € ... (...).*

*Avaliando a situação descrita, afigura-se evidente que a manutenção da atividade produtiva da ..., Lda. não é, de todo, viável, devido aos elevadíssimos custos de produção apresentados (...).*

*Durante todo este período, e considerando as perdas descritas, com a intenção de procurar manter a atividade da empresa em Portugal, a sócia única da ..., a ..., financiou as operações da empresa através empréstimos, que no final do ano de 2017, haviam já ascendido a Euros ....*

*(...) nos primeiros 7 meses de 2018 as perdas ascendem já a Euros ...euros, o que levou a um financiamento adicional, por parte da ..., no montante de Euros ....*

*(...)*

*Por força de tudo quanto antecede, foi assim tomada pela ... a decisão de reduzir os custos operacionais da ... e de proceder a uma reestruturação da sua atividade, passando a recorrer à produção gerada pelas demais ... de subsidiárias do grupo e mantendo apenas em Portugal a área de trading/vendas (suportada pela área administrativa e armazém), de forma a não inviabilizar, na totalidade, a sua sobrevivência no mercado nacional.*

### **Novo modelo de estrutura organizativa**

*Pelos motivos estruturais, económicos e de mercado acima mencionados, e o impacto direto dos mesmos na atividade da ..., Lda., resulta claro que a atual estrutura de recursos humanos da empresa se revela desajustada e excessiva, tornando redundantes os postos de trabalho afetos à área produtiva da mesma.*

*Com efeito, encontram-se afetos à área de produção 14 postos de trabalho, 10 dos quais correspondentes à função de Operador, 3 correspondentes à função de mecânico e 1 correspondente à função de Diretor de Produção.*

*A final, serão eliminados os 14 postos de trabalho afetos ao departamento de produção, sendo que, para já, o contrato de trabalho do Sr. ... se manterá transitoriamente em vigor, apenas e exclusivamente para acompanhar a fase final de encerramento da produção na ..., Lda e, bem assim, assumir a coordenação inicial com as ... que, de futuro, irão fornecer a ..., Lda.*

*A estrutura da ..., Lda. após a ora comunicada intenção de reestruturação, e com a posterior cessação do contrato de trabalho do trabalhador ..., passará, assim, a ser composta por apenas 4 trabalhadores (...).*

*(...)*

### **Conclusão**

*A intenção de proceder ao despedimento coletivo de 13 (treze) trabalhadores resulta de forma direta de dois motivos distintos e autónomos, ainda que diretamente relacionados: por um lado, da decisão de encerramento da*

*atividade produtiva da ... em torno da reformulação da operação do grupo em Portugal que deixará de contemplar a parte de produção, com o objetivo de assim gerar uma maior eficiência e rentabilidade (motivo estrutural) e; por outro, da impossibilidade de manutenção dos custos operacionais e de produção registados até aqui, com tendência claramente crescente ao longo dos últimos anos, que tem motivado a necessidade contínua de injeção de capital como condição de sobrevivência da ..., Lda..*

*A decisão de encerramento da unidade produtiva assume assim um papel vital para a sustentabilidade económica da ..., Lda., sem a qual a única alternativa remanescente seria, a curto prazo, a sua dissolução e liquidação e, conseqüentemente, a eliminação de todos os postos de trabalho.*

*A opção pelo despedimento coletivo é, assim, a única disponível e estritamente indispensável, tendo em conta a inexistência de outros postos de trabalho disponíveis e alternativos, bem como a inexistência de quaisquer perspetivas de recuperação da atividade produtiva da ..., o que determina a necessidade de encerramento total da mesma.*

*A cessação dos contratos de trabalho dos 13 (treze) trabalhadores a abranger pelo presente despedimento coletivo está diretamente relacionada com a necessidade de encerramento do departamento de produção da ..., atentos os motivos e os fundamentos indicados no Anexo 1 da presente comunicação.*

*Assim, o critério que esteve por base na decisão de despedimento destes 13 (treze) trabalhadores, prende-se única e exclusivamente com a extinção dos postos de trabalho que os mesmos ocupam, uma vez que, conforme referido, deixando de existir qualquer atividade produtiva na empresa, tais postos de trabalho tornam-se totalmente redundantes e vazios de conteúdo.*

*Desta forma, serão incluídos no presente processo de despedimento coletivo os trabalhadores da ... afetos ao departamento de produção, com exceção do trabalhador ..., apenas e na medida em que este posto de trabalho se manterá transitoriamente em vigor, apenas e exclusivamente para acompanhar a fase final de encerramento da produção na ..., Lda e, bem assim, assumir a coordenação inicial com as ... que, de futuro, irão fornecer a ..., Lda. Não obstante, é naturalmente previsível que o*

*quadro de motivação expresso no Anexo 1 venha a ter impacto também na vigência do seu contrato de trabalho, ainda que em momento posterior.*  
*Os trabalhadores que permanecerão ao serviço da ..., Lda. são, assim, os trabalhadores não afetos à área produtiva, (...).*

#### **ANEXO IV**

***Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas***  
***(Artigo 360.º n.º 2 alínea d) do Código do Trabalho)***

*O presente despedimento coletivo abrange 13 (treze) trabalhadores que se repartem conforme tabela infra.*

<i>Categoria profissional</i>	<i>N.º de trabalhadores</i>
<i>...</i>	<i>10</i>
<i>...</i>	<i>3</i>
<i>TOTAL</i>	<i>13</i>

"

## **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 excepcionais 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 14º 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 63º, 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 b) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do artigo 359º 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 360º 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”.

**2.5.** Foram enviados, pela entidade empregadora:

- Cópia da comunicação preliminar entregue à trabalhadora, da qual consta a decisão de encerrar a empresa e os ANEXO I - Motivos do despedimento coletivo (Artigo 360.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho); ANEXO II - Quadro de pessoal discriminado por setores

organizacionais da empresa (Artigo 360.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho); ANEXO III - Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (Artigo 360.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho); e ANEXO IV - Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (Artigo 360.º n.º 2 alínea d) do Código do Trabalho);

- Cópia da ata da reunião da fase de informações e negociação, realizada no dia 27 de agosto de 2018, no âmbito da qual foi formalizado o acordo quanto às condições financeiras associadas à cessação dos contratos de trabalho dos colaboradores envolvidos no procedimento de despedimento coletivo.

- 2.6. Apresenta os motivos para o despedimento coletivo, justificando que encontrando-se em curso um processo de reestruturação da empresa "...", subsidiária da "...", nos termos definidos na alínea b) do n.º 2 do art.º 359.º, do Código do Trabalho, com vista à reformulação da operação do grupo em Portugal, de que resultou a decisão de encerramento da atividade produtiva por forma a alcançar maior eficiência e rentabilidade assegurando, assim, a sustentabilidade económica daquela sociedade comercial.
- 2.7. Alega que o despedimento coletivo surge como única solução disponível e indispensável, em face da inexistência de outros postos de trabalho disponíveis e alternativos e, bem assim, a inexistência de quaisquer perspectivas de recuperação da atividade produtiva da empresa que opera em Portugal.
- 2.8. No encerramento "*sub judice*", a entidade empregadora refere que vai cessar toda a atividade produtiva, tendo indicado para o efeito o

número de trabalhadores cujo contrato vai cessar, num total de 13 (treze), identificou as categorias profissionais e apresentou o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, constituído por 18 (dezoito) trabalhadores/as, dos/as quais uma é a trabalhadora puérpera. Esclarece que o critério que esteve na base da decisão de despedimento daqueles 13 (treze) trabalhadores, prende-se única e exclusivamente com a extinção daqueles postos de trabalho resultante da cessação da atividade produtiva da empresa sediada em território nacional. Estão incluídos no procedimento de despedimento coletivo todos os trabalhadores afetos ao departamento de produção com exceção do trabalhador que vem exercendo funções de diretor de produção, posto de trabalho que se manterá transitoriamente apenas e exclusivamente com a finalidade de acompanhar a fase final de encerramento da produção e assumir a coordenação inicial com as ... que fornecerão futuramente a empresa.

**2.9.** Da análise do processo resulta que a trabalhadora puérpera foi notificada, em 10.08.2018, da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento coletivo, o qual a abrangia. Foram-lhe comunicadas as razões que o motivam, qual o critério de seleção dos trabalhadores a despedir, indicação do número de despedimentos e as categorias profissionais detidas por aqueles trabalhadores, identificadas a data do início do procedimento e a data previsível (de 45 a 90 dias) para cessação dos contratos de trabalho abrangidos, e qual o método de cálculo da compensação.

**2.10.** Do presente processo, nada consta no tocante a qualquer pronúncia da trabalhadora relativa à intenção do seu despedimento.

2.11. Dos factos apurados, em particular, o encerramento total e definitivo da unidade produtiva da empresa, nada consta que possa indiciar discriminação em função da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade ... .., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE SETEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**