

## PARECER N.º 148/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera / lactante 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 924/DP-C/2019

### I – OBJETO

- 1.1. Em 01.03.2019, a CITE recebeu da empresa ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora puérpera / lactante ..., 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, datada de 21.02.2019, dirigida à Comissão Representativa dos/as Trabalhadores/as a despedir, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“A empresa dedica a sua atividade à produção e comercialização de artigos de ourivesaria. A comercialização inclui não só os produtos fabricados na sua unidade fabril, mas também mercadorias adquiridas a terceiros, com o objetivo de revenda, produtos esses, cuja produção com características específicas não pode executada na sua unidade fabril.*”

- 1.2.2. *A situação económica e financeira da empresa tem vindo a degradar-se desde o início da década passada, com maior ênfase nos últimos doze anos, com registo sistemático de prejuízos em todos os exercícios desse período, conforme gráfico apresentado no final desta exposição.*
- 1.2.3. *O volume de vendas da empresa, que no ano 2000, atingiu um valor muito próximo de 15 milhões de euros, situou-se no último ano abaixo dos 3 milhões de euros, representando, portanto, uma quebra superior a 80% no valor da faturação.*
- 1.2.4. *A quebra nas vendas da empresa enquadra-se numa redução global da atividade do setor em que está inserida, como se constata pelos elementos disponibilizados pela ... - Entidade oficial com competências para aferir o toque do metal precioso utilizado na fabricação dos produtos -, aliás bastante expressivos, relativamente à redução do peso em artigos em ouro e prata, apresentados para contraste nos últimos anos.*
- 1.2.5. *A diminuição das vendas, quer no mercado nacional, quer no mercado estrangeiro, esteve inicialmente associada, à perda do poder de compra, na sequência da conjuntura económica global desfavorável que se vivia à data, e que inevitavelmente se refletia na retração do consumidor final em adquirir bens que não são de primeira necessidade.*
- 1.2.6. *Contudo, a principal causa do decréscimo da procura neste tipo de artigos, sentida em anos anteriores e que, contrariamente à conjuntura económica global desfavorável, se tem vindo a acentuar, é a mudança do estilo de vida do consumidor final, com alteração nas preferências e hábitos de consumo, principalmente nas novas*

*gerações, onde é privilegiado o investimento em atividades de lazer e novas tecnologias, em detrimento de outros investimentos tradicionais como a decoração da casa com artigos de alta qualidade. Nos últimos anos, com especial enfoque para 2018, este efeito estendeu-se inclusive aos acessórios de moda em prata e ouro.*

**1.2.7.** *Os clientes do mercado nacional, retalhistas, maioritariamente ourivesarias, têm vindo a reduzir significativamente a sua atividade, tendo havido vários estabelecimentos a encerrar durante o ano de 2018.*

**1.2.8.** *Esta situação é motivada pela drástica redução do número de clientes finais que visitam as ourivesarias, ou mesmo pelo facto daqueles clientes que continuam a frequentar as ourivesarias, procuram apenas artigos de muito reduzido valor. A redução do número de visitantes a ourivesarias tem explicação, por exemplo no facto dos clientes preferirem alternativas mais baratas, que encontram em sucedâneos dos artigos em prata, como é o caso dos artigos de moda em aço, de preço muito reduzido, que trazem enormes dificuldades à comercialização dos artigos em metal precioso.*

**1.2.9.** *As vendas realizadas para o mercado nacional, foram de aproximadamente 10 milhões de euros em 2000, descendo para pouco mais de 1,6 milhões no final do ano passado, registando assim uma variação negativa de cerca de 84%.*

**1.2.10.** *No mercado estrangeiro, verificou-se a mesma tendência de redução da procura, com a atividade das ourivesarias locais nesses mercados seriamente comprometida e até mesmo quase inexistente, face à*

*reduzida procura do consumidor final, que levou ao encerramento da atividade de muitos dos nossos habituais clientes.*

- 1.2.11.** *As vendas para este mercado, no ano 2018 atingiram um montante próximo de 1,2 milhões de euros, representam uma queda de 76% quando comparados com os valores de 2000, que ascenderam a 4,8 milhões de euros.*
- 1.2.12.** *Foi dedicada, ao longo dos últimos anos, uma especial atenção à rubrica de Recursos Humanos e ao seu peso significativo no orçamento da empresa. Devido à significativa redução do volume de vendas, não restou outra alternativa que não fosse a redução dos postos de trabalho, procurando adequar a capacidade da empresa às suas necessidades em função da respetiva carteira de encomendas.*
- 1.2.13.** *Contudo e apesar das sucessivas tentativas e do melhor esforço de todos os envolvidos, não foi possível fazer crescer o volume de vendas, de modo a tornar economicamente sustentável a atual estrutura de custos da empresa.*
- 1.2.14.** *A empresa dispõe nas suas instalações de uma unidade fabril onde são produzidos, entre outros, artigos de decoração e mesa em prata, em banho de prata e mais recentemente em liga de cobre. A empresa decidiu também investir nos últimos anos na produção e comercialização de linhas próprias de artigos de acessórios de moda em prata, promovendo o lançamento de 2 coleções anuais, em março e setembro.*
- 1.2.15.** *Em complemento das exposições anteriores, e no que respeita aos produtos fabricados, pode dizer-se que os artefactos de prata e de*

*banho de prata, sofreram o efeito da mudança do estilo de vida das pessoas, como atrás se referiu.*

- 1.2.16.** *De modo a compensar esta quebra nas vendas, a empresa passou a desenvolver desde 2016, linhas de joalheria de prata, com lançamento semestral, procurando assim afirmar-se neste segmento de produto com coleções próprias. Contudo, face aos obstáculos atrás referidos, associados ao preço de venda praticado pela empresa, constatamos que este segmento de produto não tem qualquer viabilidade económica, pois o consumidor final não está disposto a pagar um valor adicional para comprar a marca "Topázio", pois não lhe reconhece o estatuto de marca diferenciadora neste segmento de produto.*
- 1.2.17.** *Como competir pelo preço é impraticável neste segmento de produto, considerando a pesada estrutura de custos da empresa, quando comparada com os seus concorrentes mais diretos, que são pequenos fabricantes, com uma estrutura muito leve, que lhes permite praticar margens de comercialização muito baixas, resulta inevitável a impossibilidade de a empresa continuar a produzir e comercializar este segmento de produtos.*
- 1.2.18.** *As vendas de produtos fabricados tiveram uma queda de 80%, quando comparados os valores de 2018, com os valores de 2000.*
- 1.2.19.** *Impõe-se assim um ajustamento da capacidade de produção da unidade fabril à nova realidade determinada pela colocação de encomendas, cada vez em menor número e não menos crítico também, cada vez com menores séries, reduzindo claramente os índices de produtividade e encarecendo o produto final. Dadas as características do nosso processo de fabrico com recurso intensivo à*

*mão-de-obra, os custos com recursos humanos afetos à produção representam o fator de maior peso na composição dos custos de produção.*

- 1.2.20.** *Concluiu-se, assim, ser absolutamente necessário e indispensável proceder a uma profunda reestruturação, que permita perspetivar a viabilidade económica e financeira da empresa. Esta reestruturação está já em curso e compreende as diferentes áreas funcionais da empresa, com o objetivo de ajustar a dimensão da capacidade instalada da empresa à realidade atual, determinada pelas incontornáveis vicissitudes do mercado. Não sendo possível influenciar o mercado no sentido de vermos aumentado o número das encomendas dos nossos clientes, não nos resta outra alternativa que não seja a adequação dos recursos afetos à dimensão necessária em função da atividade a desenvolver, proporcionada às solicitações dos nossos clientes.*
- 1.2.21.** *Desta reestruturação em curso, há-de resultar também a otimização dos processos de produção, de comercialização e administrativos, suportada na qualificação dos colaboradores que lhes atribua competências para executar variadas tarefas, conferindo-lhes assim um elevado grau de adaptabilidade, indispensável às características atuais do nosso processo produtivo.*
- 1.2.22.** *Considerando, portanto, que o decréscimo da atividade na empresa, inexoravelmente decorrente da redução das encomendas de clientes, teve como reflexo direto uma redução da atividade da produção; o processo produtivo da empresa assenta fundamentalmente no recurso intensivo à mão-de-obra, com reflexos diretos na mão-de-obra necessária em função das encomendas colocadas pelos clientes.*

- 1.2.23. *Os resultados negativos ao longo de 12 anos sucessivos, têm vindo a delapidar os recursos da empresa, com particular incidência na situação financeira da empresa.*
- 1.2.24. *A reestruturação em curso e as decisões que dela decorrem são absolutamente essenciais e urgentes, sob pena de a empresa se ver impossibilitada de cumprir as suas obrigações, no espaço de breves meses, nomeadamente as relativas ao pagamento das matérias primas, pagamento de salários, pagamento de valores devidos aos trabalhadores em caso de rescisão de contrato de trabalho e outras despesas correntes.*
- 1.2.25. *A reestruturação prevista, que tem como premissa a absoluta necessidade de se recuperar o breakeven, assenta na simplificação de processos e na concentração da oferta de produtos da empresa, permitindo assim a gestão de todas as operações com um número mais reduzido de trabalhadores, abdicando de segmentos que claramente não trazem margem de lucro, como sejam a título de exemplo, as coleções de joalheria de prata.*
- 1.2.26. *A evolução esperada do mercado não deixa antever recuperação para o novo ano, sendo mesmo de esperar uma ligeira quebra de vendas em 2019, face ao ano anterior. A par desta redução esperada, também a reestruturação interna a implementar implica a assunção de ligeiras quebras, desde logo por não persistirmos com as linhas de joalheria da coleção própria pelas razões atrás expostas e também por nos ficarmos apenas em tipologias de produtos e produtos específicos que cumpram critérios mínimos de margens comerciais.*

- 1.2.27. *Com estes pressupostos, não é possível estimar o regresso a resultados de exploração positivos sem uma redução muito significativa do número de trabalhadores da empresa.*
- 1.2.28. *Pelo exposto, torna-se inevitável reduzir significativamente a estrutura do volume de emprego, bem como dos correspondentes custos, procedendo-se à extinção de 34 dos postos de trabalho existentes - que resultam redundantes em função da indispensável reestruturação enunciada, como a única forma de se perspetivar a viabilidade económica e financeira da empresa.*
- 1.2.29. *As principais alterações a introduzir na organização da empresa e postos de trabalho a extinguir como consequência da reestruturação são, no departamento de produção onde se encontra a trabalhadora objeto do presente parecer, as seguintes:*
- 1.2.30. *Face à redução de atividade nas diferentes secções fabris, resultam objetivamente redundantes vários postos de trabalho:*
- *São, desde logo, extintos 4 postos de trabalho, nomeadamente os serviços design e desenvolvimento de produto, os serviços de manutenção industrial e a produção de cunhos, cortantes e outras ferramentas, cuja manutenção se não justifica.*
  - *Necessidades que possam surgir pontualmente, serão supriáveis pelo recurso à prestação de serviços externos.*
- 1.2.31. *São extintos os 5 postos de trabalho existentes afetos à produção de artigos de Uso Pessoal, em consequência da nova estratégia adotada pela empresa em termos dos segmentos de produtos a produzir.*



1.2.32. *Em consequência da redução de atividade em todas as áreas da produção, são extintos os seguintes postos de trabalho:*

- *Banca - 6 postos de trabalho;*
- *Produção de faqueiro de prata - 1 posto de trabalho;*
- *Alisamento e lixagem de peças - 1 posto de trabalho;*
- *Polimento - 4 postos de trabalho;*
- *Repuxagem - 1 posto de trabalho”.*

1.3. Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa informa, relativamente à produção fabril, onde se encontra a trabalhadora objeto do presente parecer, o seguinte:

1.3.1. *“Nos casos em que o mesmo posto de trabalho seja titulado por uma pluralidade de trabalhadores, os trabalhadores a dispensar são selecionados por aplicação dos seguintes critérios:*

1. *Em primeiro lugar: menor grau de qualificação de acordo com tabela existente, com atualizações desde 2001, para efeito da certificação do sistema da Qualidade, que considera os seguintes parâmetros:*

- *Grau de complexidade das operações para as quais se encontra apto para executar;*
- *Grau de polivalência na execução de diferentes tarefas.*

2. *Maior valor de remuneração (em caso de igualdade de circunstâncias na aplicação do critério enunciado no ponto anterior)”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2. 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.

- 2.2.1. 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;”.

- 2.2.2.** 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.
- 2.3.** 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 c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.4.** 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”.

#### 2.5. 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 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”.

- 2.6. No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (33) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 89 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere quais são esses critérios relativamente ao setor de produção fabril, onde se encontra a trabalhadora objeto do presente parecer, que tem a categoria de ourives filigraneira de 3<sup>a</sup>, mas não esclarece como é que tais critérios se aplicam à referida trabalhadora.
- 2.8. Acresce o facto de ter havido uma reunião de informações e negociação, em 25.02.2019, entre o representante da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, em que se refere, designadamente, o seguinte:
- 2.8.1. *“A representante da DGERT interveio para sublinhar que de acordo com a lista de trabalhadores representados por esta Comissão ad hoc, a não oposição dos mesmos aos fundamentos e critérios apresentados pela empresa não pode ser atribuída àqueles trabalhadores que aqui não têm representação, e que são 5. A ser considerado, pela Administração e pela CRT, existir um acordo nesta reunião, sempre os restantes terão de seguir o procedimento de observância do período mínimo de 15 dias para ser proferida, em relação a eles a decisão do despedimento coletivo”.*
- 2.8.2. Na ata da mencionada reunião não se identificam os/as trabalhadores/as que não são representados pela Comissão Representativa dos Trabalhadores a despedir, pelo que se desconhece se a trabalhadora objeto do presente parecer é ou não representada pela referida Comissão.
- 2.9. Face ao que antecede e da análise do presente processo não ficam totalmente afastados os indícios de discriminação por motivo de

maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera / lactante no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no despedimento coletivo promovido pela empresa ... da trabalhadora puérpera / lactante ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MARÇO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**