

PARECER N.º 566/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes incluídas 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 4108/DL-C/2019

I – OBJETO

1.1. Em 09.10.2019, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras lactantes ... e ..., 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 11.09.2019, dirigida à trabalhadora a despedir, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *Que "tem intenção de proceder a despedimento coletivo com base em motivos de mercado e motivos estruturais.*

1.2.2. *A empresa iniciou a sua atividade em 1995 dedicando-se, sobretudo, à "confeção a feito", realizando corte, confeção o e embalamento.*

1.2.3. *Os seus principais clientes eram marcas de prestígio e de notoriedade o que implicou especialização, formação e qualificação do pessoal e a*

instauração de boas práticas tendentes a obter os níveis de qualidade que eram, por aquelas, exigidos.

- 1.2.4. Por via da organização dessa organização produtiva, a empresa foi parceira do ..., cortando, confeccionando e embalando vestuário para aquele grupo que desenvolve as marcas ..., ..., ..., ..., entre outras.*
- 1.2.5. Nessa trilha, em 2003 iniciou parceria com o Grupo ..., acabando por, há aproximadamente quatro anos, fabricar em exclusivo para este grupo dois modelos de vestuário (...) que só os básicos e mais importantes de conhecida marca,*
- 1.2.6. O fabrico destas ... provocou uma alteração significativa nos Recursos Humanos passando a empresa a ter, ao tempo, ao seu serviço, cerca de 200 trabalhadores.*
- 1.2.7. Contudo, no final de 2016, o ... deu sinais de deslocalização de produção, procurando outros fornecedores noutras áreas geográficas.*
- 1.2.8. Em consequência, também a produção destinada ao Grupo ... diminuiu drasticamente que provocou um decréscimo da atividade da empresa.*
- 1.2.9. A crescer à diminuição drástica do trabalho a feitio para aqueles dois grupos que em agosto de 2017 correspondeu a 0% da faturação - uma funcionária da empresa constituiu uma sociedade - ..., recrutando pessoal qualificado nesta empresa (costureiras e cortadoras) o que provocou uma tormenta na gestão de encomendas e diversos prejuízos que eram, de todo, inesperados.*
- 1.2.10. Como via de saída desta situação para a qual foi impelida por situações exógenas e de mercado, a sociedade passou dar-se a*

conhecer procurando novos parceiros, entrando num processo de abertura de novos clientes e de confeção de novos e variados produtos.

- 1.2.11. Passou, ainda, a operar para outras marcas — de igual ou superior notoriedade - e, igualmente, em “full price”.*
- 1.2.12. Todavia, esta viragem estrutural tem custos ou “dores” de aprendizagem que se refletem em toda a organização empresarial.*
- 1.2.13. O vestuário agora produzido é mais elaborado, de parco recurso a corte, rico em bordados e estampados.*
- 1.2.14. Atualmente há urna busca constante e permanente de encomendas de forma a manter a empresa ativa e em funcionamento sendo certo que se abandonou o desempenho empresarial de “monocliente” que permitia urna projeção de trabalho e de custos previsível e de pouca variabilidade.*
- 1.2.15. O desequilíbrio económico e financeiro instalado na sociedade obrigou-a a recorrer a processo especial de recuperação de empresa tendo obtido aprovação do PLANO DE RECUPERAÇÃO.*
- 1.2.16. Tal como se referia naquele processo, a sociedade “continuará o processo de reestruturação dos recursos humanos adaptando-os à atual situação”.*
- 1.2.17. Devido à situação de mercado e às conseqüentes situações estruturais que lhe advêm, precipitadas nos últimos 03 anos pelos factos anteriormente indicados, o prejuízo de exploração da Empresa no ano de 2018 ascende ao montante de € 1.526.693,09.*

- 1.2.18. *A faturação tem vindo a apresentar uma quebra significativa, tendo no exercício de 2018 sido 41% inferior à verificada no ano de 2017 e esta, por sua vez, inferior em 4,2% à verificada no ano 2016.*
- 1.2.19. *O passivo reconhecido em sede de Processo Especial de Revitalização ascende ao montante de € 3.099.570,14 (três milhões noventa e nove mil quinhentos e setenta euros e catorze cêntimos) sendo que, tal como ali se indica, a viabilidade da empresa passa pela reestruturação dos recursos humanos, adaptando-os à atual situação.*
- 1.2.20. *Com a reestruturação agora encetada ao nível dos recursos humanos projeta-se uma redução de custos na ordem de € 400,000,00 / ano (quatrocentos mil euros ano) que, obviamente, alavancará a devida e pretendida revitalização da sociedade com vista a terminar o desequilíbrio económico e financeiro em que se encontra.*
- 1.2.21. *A sociedade vê-se, assim, obrigada a recorrer à diminuição dos seus efetivos com vista a possibilitar a continuação do escopo social e a assegurar a manutenção da maioria dos postos de trabalho, adequando-os, na verdade, à atual necessidade e ocupação efetiva.*
- 1.2.22. *A empresa está dividida em quatro setores organizacionais com base em Centros de Custo, a saber: (1) Corte, (ii) Confeção, (iii) Acabamento e (iv) Outros/Indiretos.*
- 1.2.23. *Os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores a despedir assentam em critérios objetivos.*
- 1.2.24. *Os trabalhadores a despedir serão aqueles que receberão as comunicações de intenção de despedimento.*

- 1.2.25. *O procedimento de despedimento coletivo decorrerá de acordo com a tramitação legal.*
- 1.2.26. *As compensações a conceder aos trabalhadores serão as decorrentes da legislação atualmente em vigor – art.º 366.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.27. *Dado no haver comisso de trabalhadores, comisso intersindical ou comissão sindical da empresa representativas dos trabalhadores, nos termos do n do art. 360.º do Código do Trabalho, comunica-se a intenção de proceder ao despedimento a cada um dos trabalhadores abrangidos.*
- 1.2.28. *Os motivos invocados para o despedimento coletivo, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e o método de cálculo de compensação a conceder são os elementos de informação a enviar à comisso representativa que vier a ser designada”.*
- 1.3. *Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a Empresa apresentou um quadro com o nome, secção e categoria de 71 trabalhadores/as e com a respetiva pontuação relativa à assiduidade, produtividade e qualidade e nota final.*

- 1.4. Segundo informação da empresa, após o envio das comunicações de intenção de despedimento não houve constituição da Comissão Representativa dos trabalhadores a despedir.

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 a 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 (29) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 78 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa não refere quaisquer critérios, uma vez que apresentou um quadro com a nota final de 71 trabalhadores/as, em que o quadro de pessoal indica 78 trabalhadores/as, não mencionando o período temporal a que se refere o citado quadro, nem eventuais conclusões sobre o mesmo.
- 2.8. Assim, da análise do processo não ficam afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras lactantes no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela empresa ..., das trabalhadoras lactantes ... e ..., 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 06 DE NOVEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO

DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.