

PARECER N.º 835/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérpera e lactante 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 3683 - DGPL-C/2024

I – OBJETO

- 1.1.** Em 03.07.2024, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., puérpera ... e 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.** Sobre o processo de despedimento coletivo, a entidade empregadora, em 11.06.2024, comunicou às trabalhadoras, objeto do presente parecer, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** A empresa “vem, nos termos e para efeitos do disposto no n.º 3, alínea b) do artigo 63.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exas. o seguinte:
 - 1.2.2.** Pelo presente dá-se conhecimento da intenção de dar início a um processo de despedimento coletivo, ao abrigo do disposto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho.

- 1.2.3.** *No âmbito do aludido processo de despedimento coletivo, inclui-se trabalhadoras grávidas, nos termos definidos no artigo 63.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.4.** *Toda a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, goza da proteção no despedimento a que alude o mencionado artigo.*
- 1.2.5.** *Os trabalhadores abrangidos pelo procedimento podem designar no prazo de 5 dias uteis a contar da receção desta comunicação uma comissão representativa, com o máximo de cinco membros, sendo que, decorridos 5 dias, sendo o caso, deverá iniciar-se a fase de informações e negociações a que se refere o artigo 361.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.6.** *Com efeito será promovida 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, entre outros.*
- 1.2.7.** *Com vista a garantir a realização da fase de informações e negociações caso seja constituída a estrutura representativa, a que alude o art.º 361 n.º 1 do C.T., fica designada o dia 25 de junho pelas 14 horas na sede da empresa.*
- 1.2.8.** *Na falta de acordo será proferida decisão de despedimento com aviso prévio nos termos do artigo 363.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.9.** *Faz parte integrante desta Comunicação: — Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo; — Anexo II: Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da Empresa; — Anexo III: Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir; — Anexo IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento e respetivas categorias profissionais; — Anexo V: Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o Despedimento; — Anexo VI: Indicação do*

método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir; — Anexo VII — Procedimentos.

- 1.2.10.** *Aproveitamos ainda para agradecer toda a colaboração que nos foi prestada e lamentamos a opção que fomos forçados a tomar”.*
- 1.3.** *“O despedimento coletivo tem, assim, por fundamento motivos de mercado e estruturais, ao abrigo do artigo 359.º, n.ºs. 1 e 2, alínea b) do Código do Trabalho, atenta a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens e motivos estruturais devido a alteração da organização produtiva.*
- 1.3.1.** *A empresa sempre esteve a laborar apenas num estabelecimento industrial sito em ..., tendo sempre uma só cliente a ..., com sede na*
- 1.3.2.** *Presentemente a empresa sócia/proprietária da ..., ..., foi adquirida pela ..., com sede na ..., ..., ..., ..., integrando assim a sua estrutura organizativa.*
- 1.3.3.** *Esta empresa ... tem relações comerciais com a sociedade ..., empresa considerada um dos maiores fabricantes de sofás da europa, sediada em ..., ..., na*
- 1.3.4.** *Presentemente a ... pretende transferir a sua produção de Portugal para a unidade Industrial da empresa ..., na ..., com efeitos imediatos, porquanto,*
- 1.3.5.** *A produção de sofás tem vindo a revelar-se de uma significativa complexidade e dimensão, registando margens operacionais relativamente baixas, o que obriga as empresas do sector a implementarem modelos alternativos de eficiência e rentabilização que permitam o seu posicionamento no mercado.*

- 1.3.6.** *Para tanto, as empresas têm vindo a definir prioridades estratégicas e a levar a cabo reestruturações que visem a satisfação de tais intentos.*
- 1.3.7.** *A deslocalização da unidade de produção de Portugal para a ... revelou-se uma das medidas prioritárias assumidas pela nova administração com vista a ultrapassar as dificuldades sentidas.*
- 1.3.8.** *Em face da posição do mercado acima descrita, a empresa ... viu-se forçada a simplificar a sua cadeia de abastecimento, concentrando as suas produções em locais com menores custos, nomeadamente na obtenção de matérias-primas.*
- 1.3.9.** *Nesse sentido, procedeu a uma avaliação das valências industriais de forma a verificar como poderiam integrar-se na estratégia global de simplificação da cadeia de abastecimento e criação de sinergias com outros negócios já instalados.*
- 1.3.10.** *Desta avaliação resultou que a ... não estava compreendida nos critérios mínimos de dimensão física e económica, atenta também a sua capacidade de produção disponível para expansão, bem como fatores económicos relativamente a custos específicos de produção e políticas fiscais, que contrastam com a unidade Polaca que se encontra já a laborar.*
- 1.3.11.** *Com efeito, foram tidos em conta os custos de produção em Portugal, bem como os salários e respetivos encargos sociais.*
- 1.3.12.** *Por outro lado, a excessiva carga fiscal em Portugal, comparativamente com a registada noutros países europeus, representa uma diferença muito significativa, que incentiva à deslocalização e à utilização de outras unidades fabris em geografias fiscalmente mais atrativas.*
- 1.3.13.** *Assim, a ..., de forma isenta e independente, validando as suas valências e a possibilidade de se encaixarem na estratégia global de simplificação da cadeia de abastecimento e criação de sinergias com outros negócios*

decidiu passar a produção da marca ... para a unidade industrial da empresa ..., na ..., registando margens operacionais relativamente baixas, passando as empresas do sector a implementarem modelos alternativos de eficiência e rentabilização que permitam o seu posicionamento no mercado.

- 1.3.14.** *Tendo levado ao fim da produção dos produtos / linha de produção de dois modelos (04 e 08) para a ..., o que consubstancia 40% de produção realizada na*
- 1.3.15.** *Em face do exposto, a ... tomou a decisão estratégica de encerrar a unidade fabril em Portugal, com o objetivo de ampliar outras localizações mais eficientes, de produção equivalente, capazes de absorver a produção que até à presente data é assegurada pela unidade Portuguesa.*
- 1.3.16.** *O encerramento da ... ocorrerá de forma faseada, num processo de redução progressiva da produção e do quadro de pessoal, que se estima estar concluído no final de 2024. O faseamento do processo contará com 2 Grupos para o despedimento coletivo, associados ao fim da produção das linhas de produto comercializadas.*
- 1.3.17.** *Para efeitos da autonomização de tais processos, considerou-se essencialmente o fim da produção de produtos, bem como alterações no volume de produção de outros produtos (relevante para efeitos do primeiro processo de despedimento), e ainda as linhas remanescentes (relevante para efeitos do segundo processo de despedimento).*
- 1.3.18.** *Que, por via disso, a ... não tem qualquer possibilidade de continuar a laborar. Até porque, em face de todo o exposto, os recursos humanos estão sobredimensionados, não se vislumbrando qualquer alteração significativa a curto/médio prazo, pelo que é necessário o recurso à cessação das relações laborais com os trabalhadores envolvidos.*

- 1.3.19.** *Com a diminuição abrupta de atividade da empresa em projetos de manutenção industrial ficarão esvaziadas as funções destes trabalhadores e as poucas tarefas são confortavelmente asseguradas pelos restantes trabalhadores.*
- 1.3.20.** *Abrangendo o presente despedimento coletivo todos os trabalhadores da empresa, foram indicados critérios de Avaliação que serviram de base à seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento a realizar em duas fases.*
- 1.3.21.** *Com base nos supra mencionados motivos de mercado, de impossibilidade prática e legal de colocar os seus produtos no mercado, foi decidido instaurar o procedimento de despedimento coletivo de vários trabalhadores, que integrarão a primeira fase.*
- 1.3.22.** *Neste momento, a empresa ainda tem condições para suportar os gastos inerentes ao despedimento coletivo em curso, contudo tendo em conta o cenário tal condição deixará de ser real num futuro que se prevê muito próximo”.*
- 1.4.** *“Como indicado na fundamentação e explicação de motivos constante do Anexo 1 à presente comunicação, o despedimento coletivo determina a cessação de todos os contratos de trabalho vinculados à, razão pela qual não se mostraria necessária a utilização de quaisquer critérios de seleção.*
- 1.4.1.** *Porém considerando que o despedimento se irá realizar em duas fases, sendo primeiramente afetados os trabalhadores do Grupo 1, seguindo-se os trabalhadores do grupo 2, e para os efeitos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... informa que os critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores que integram o grupo 1 a despedir nesta fase foram os seguintes:*

- 1.4.2.** *Avaliação de desempenho no âmbito das avaliações feitas com critérios objetivos e conhecidos pelo trabalhador. Com efeito foram avaliados critérios de diferenciação de desempenho, entre os quais a pontualidade, assiduidade, organização, proatividade, cumprimento dos objetivos estabelecidos, respeito pelos superiores hierárquicos e colegas e avaliação da sua performance.*
- 1.4.3.** *Menor habilitação académica ou menor habilitação profissional e com menor espírito de iniciativa e capacidade de adaptação a novos desafios;*
- 1.4.4.** *Menor experiência na função ou menor antiguidade.*
- 1.4.5.** *Foi tido em consideração o número de trabalhadores necessários a manter no sector de produção e de suporte e respetivas equipas, numa dimensão mais reduzida e redimensionada face às necessidades de encerramento, numa lógica de redução progressiva da produção, e da alocação de trabalhadores das diversas categorias a cada um dos turnos necessários manter”.*
- 1.5.** *“A presente comunicação é feita nos termos e para os efeitos do n. 1 do Artigo 360.º do Código do Trabalho, dando conta e formalizando para os efeitos legais correspondentes a intenção em proceder à cessação, por despedimento coletivo, dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo.*
- 1.5.1.** *Os trabalhadores abrangidos pelo procedimento podem designar no prazo de 5 dias uteis a contar da receção desta comunicação uma comissão representativa, com o máximo de cinco membros, sendo que, decorridos 5 dias, sendo o caso, deverá iniciar-se a fase de informações e negociações a que se refere o artigo 361.º do Código do Trabalho.*

- 1.5.2. *Com efeito será promovida 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, entre outros.*
- 1.5.3. *Com vista a garantir a realização da fase de informações e negociações caso seja constituída a estrutura representativa, a que alude o art.º 361 n.º 1 do C.T fica designada o dia 25 de Junho pelas 14 horas na sede da empresa.*
- 1.5.4. *Mais se informa que estaremos disponíveis para prestar todas as informações que tiverem por convenientes nessa data.*

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 (117), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o*

quadro de pessoal da empresa constituída por 117 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.7.** A entidade empregadora informou que, *“apesar de notificados para a constituição de estruturas representativas, e decorrido o prazo legal para o efeito, não foi designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo. Com efeito não foi promovida a fase de informações e negociação”*.
- 2.8.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que *“o presente despedimento coletivo determina a cessação de todos os contratos de trabalho vinculados à, razão pela qual não se mostraria necessária a utilização de quaisquer critérios de seleção.*
- 2.8.1.** *Porém considerando que o despedimento se irá realizar em duas fases, sendo primeiramente afetados os trabalhadores do Grupo 1 (71), seguindo-se os trabalhadores do grupo 2 (46), e para os efeitos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... informa que os critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores que integram o grupo 1 a despedir nesta fase foram a avaliação de desempenho, a menor habilitação académica ou menor habilitação profissional ,a menor experiência na função ou menor antiguidade.*
- 2.8.2.** *Foi tido em consideração o número de trabalhadores necessários a manter no sector de produção e de suporte e respetivas equipas, numa dimensão mais reduzida e redimensionada face às necessidades de encerramento, numa lógica de redução progressiva da produção, e da alocação de trabalhadores das diversas categorias a cada um dos turnos necessários manter”*.

- 2.9.** *Salienta-se que as trabalhadoras objeto do presente parecer receberam todas a comunicação com a fundamentação e demais documentos, conforme consta dos respetivos registos dos correios.*
- 2.10.** Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das mencionadas trabalhadoras grávidas, puérpera e lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela ..., das trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., puérpera ... e lactante

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024