

PARECER N.º 841/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 4168 - DGPL-C/2024

I – OBJETO

- 1.1.** Em 24.07.2024, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., puérperas ..., ... e 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.** Sobre o processo de despedimento coletivo, a entidade empregadora, entre 28.06.2024 e 09.07.2024, entregou, por mão própria, às mencionadas trabalhadoras, objeto do presente parecer, uma comunicação, em que referia, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“Através desta comunicação vimos informa-lo(a), nos termos e para os efeitos do artigo 360º, nº 1 do Código de Trabalho, que pretendemos efetuar um despedimento coletivo.*

- 1.2.2.** *O presente procedimento de despedimento coletivo abrange um universo de até 180 trabalhadores e tem por fundamento uma redução número de colaboradores assente em motivos de natureza tecnológica e estrutural, que à frente serão objeto de análise detalhada.*
- 1.2.3.** *A necessidade desta reorganização, cujo racional empresarial/ organizativo será explicado, devem ser lidas à luz do contexto da empresa, cujas principais linhas são as seguintes:*
- 1.2.4.** *A empresa dedica-se a produção de calçado e tem como único cliente a ..., ..., com sede na Alemanha; A fabrica portuguesa da ..., sita em ..., nos últimos 3 anos aumentou significativamente a sua capacidade de produção, tornando-se a principal unidade produtiva da, que conta atualmente apenas com outra fabrica na ...; A registou uma elevada e inesperada quebra nas vendas das estações de Outono/Inverno de 2023 e Primavera/Verão de 2024 e as vendas e encomendas para a estação Outono/Inverno de 2024, que se encontram abaixo das expectativas e da capacidade produtiva da unidade de ..., o que leva a necessidade do reajustamento da sua produção; A principal quebra é no calçado tradicional (corte e costura de pele com colagem ou costura da sola), fruto da massificação cada vez mais acentuada do uso de calçado informal (tenis/sapatilhas);*
- 1.2.5.** *Em 2020, a indústria dos tenis mundial foi avaliada em 109 mil milhões de dólares (96 mil milhões de euros). Em 2030, prevê-se que alcance os 165 mil milhões de dólares (146 mil milhões de euros), um aumento de 50,4%, de acordo como relatório ..., elaborado pela ...; A procura por calçado informal aumentará até 2030 devido à popularização da prática desportiva e à democratização do seu uso em ambientes mais formais,*

refere a ... e a ...; Além disso, começam a surgir vários modelos mais desportivos que têm atraído a atenção dos clientes, como os walking shoes e os running shoes, que além de serem utilizados na prática desportiva podem ser usados no dia-a-dia;

1.2.6. *A consensualização do uso dos tenis e de tal forma abrangente que a neerlandesa ..., uma das maiores empresas de aviação do mundo permitiu, desde 8 Maio de 2024, que o seu pessoal de bordo (pilotos e comissários de bordo), use tenis como parte do uniforme institucional em viagens comerciais; Assim, fruto da necessidade de adaptação a esta realidade, a unidade fabril da ... deixará de produzir calçado tradicional, a partir do mês de outubro de 2024, passando apenas a produzir calçado através de injeção direta;*

1.2.7. *Assim, a empresa já reafectou e ira terminar de reafectar à injeção direta os trabalhadores possíveis, de acordo com as suas qualificações, tendo efetuado nos últimos meses e dentro dos limites legais, por acordo e por despedimento coletivo, a diminuição possível dos seus quadros de pessoal, de forma a ajusta-lo a uma menor necessidade produtiva; Afigura-se assim que a empresa tem no seu atual quadro de pessoal um conjunto de colaboradores a quem deixará de ser possível a atribuição de quaisquer outras funções, seja pelo terminus da produção de calçado tradicional, seja pelas necessidades paralelas de mão de obra que a mesma originava (entre outras: armazenagem, administrativa, transportes compras); A manutenção desse quadro de pessoal em situação de inatividade, compromete a competitividade da entidade empregadora no mercado internacional, sendo urgente o reajustamento da capacidade produtiva para o atual cenário e, conseqüentemente, a reorganização de pessoal quer nas áreas produtivas quer nas áreas de suporte a produção, salvaguardando a viabilidade dos restantes postos de trabalho;*

- 1.2.8.** *O procedimento de despedimento coletivo é o único meio jurídico adequado com vista a redimensionar o quadro de pessoal nos termos da presente reorganização e, simultaneamente, proteger os interesses dos trabalhadores abrangidos garantindo-lhes o acesso ao subsídio de desemprego bem como o pagamento da compensação pelo tempo trabalhado, já que o número de quotas disponíveis aplicáveis às rescisões por acordo é muito inferior a estes.*
- 1.2.9.** *Face ao exposto, por forma a permitir o imperativo redimensionamento da empresa, afigura-se necessário iniciar o presente processo de despedimento coletivo ao abrigo do artigo 359.º, n.º 1 e 2, alíneas b) e c). do Código do Trabalho.*
- 1.3.** *Critérios que estiveram na base da seleção dos trabalhadores a despedir:*
- 1.3.1.** *A reestruturação necessária conduz à extinção de postos de trabalho. Neste sentido, o critério para a escolha dos trabalhadores afetados será a sua alocação ao fabrico do calçado tradicional sem possibilidade de realocar a produção de calçado por injeção direta.*
- 1.4.** *A empresa anexa o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, bem como o anexo II que corresponde apenas aos trabalhadores que poderão ser objeto da medida.*
- 1.5.** *Os despedimentos serão efetuados no final do presente procedimento, decorridos os prazos legais aplicáveis. Assim, no seu limite mínimo, o procedimento durará por 5 dias. Ao período previsto anteriormente e uma vez comunicadas as decisões de despedimento, acresce um período de aviso prévio de 15 a 75 dias, consoante a antiguidade de*

cada trabalhador, nos termos do n.º 1, do artigo 363.º do Código de Trabalho. Salvaguardando o cumprimento do limite mínimo do aviso prévio, todos os trabalhadores cessarão a atividade no dia 30 de setembro de 2024.

- 1.6.** *Encontra-se garantido o pagamento da compensação legal mínima, em conformidade com o regime previsto no artigo 5.º da Lei 69/2013, de 30 de agosto e como o artigo 366.º do Código do Trabalho. É intenção da empresa, no âmbito da fase de negociações e informações do presente procedimento, com vista a uma solução de paz social, propor o pagamento total das compensações exigidas por lei, sujeito a aceitação do despedimento e remissão de qualquer valor no contexto da compensação.*
- 1.7.** *Sem prejuízo do agendamento de reuniões adicionais, agenda-se a primeira reunião da fase de negociações no dia 12 de julho de 2024, pelas 14h00, a ter lugar nas instalações da cantina de ..., da empresa".*

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 (114), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por cerca de 960 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** Compulsado o processo, verifica-se que, apesar de notificados para a constituição de estruturas representativas, e decorrido o prazo legal para o efeito, não foi designada a comissão representativa dos trabalhadores

abrangidos pelo despedimento coletivo, tendo apesar disso, ocorrido uma reunião de informações e negociação, no dia 12.07.2024, entre a gerência da empresa e 22 trabalhadores.

- 2.8.** No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que “a reestruturação necessária conduz à extinção de postos de trabalho. Neste sentido, o critério para a escolha dos trabalhadores afetados será a sua alocação ao fabrico do calçado tradicional sem possibilidade de o realocar a produção de calçado por injeção direta”.
- 2.9.** *Salienta-se que as trabalhadoras objeto do presente parecer receberam todas da entidade empregadora, por mão própria, a comunicação com a fundamentação e demais documentos, conforme consta das cópias das respetivas cartas assinadas por ambas as partes, não havendo registo, por parte das referidas trabalhadoras de qualquer oposição ao despedimento “sub judice”.*
- 2.10.** Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das mencionadas trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes 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 ... e ..., ..., puérperas ... e ... e lactantes ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e

APROVADO EM 14 DE AGOSTO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.