



*(...), melhor discriminados na lista que se anexa à presente Comunicação. Mais se informa que a presente Comunicação será, também, entregue a todos os trabalhadores abrangidos pelo referido processo de despedimento coletivo”.*

- 1.2.1. “A empresa é uma sociedade comercial que se dedica à atividade de produção e do fornecimento de estofos em cor natural, tecido e PVC para assentos, bem como acessórios interiores, tais como apoios de braços, encostos de cabeça e painéis de porta, para os seus clientes produtores de automóveis.*
- 1.2.2. A ...possui três fábricas (centros de trabalho ou unidades): ... (... , ... trabalhadores); ... (... , ... , ... trabalhadores) e ... , ... trabalhadores.*
- 1.2.3. Apesar dos esforços para encontrar soluções alternativas, como a realocação de trabalhadores e a busca incessante por novos projetos, a falta de perspetivas de recuperação levou a Administração a tomar a difícil decisão de encerrar a unidade da ...de ....*
- 1.2.4. Na ausência de novos projetos para 2025 na Unidade de ... e nenhuma previsão de crescimento, a curto ou médio prazo, nas restantes duas unidades de ... , revelou-se inevitável o encerramento de um centro de trabalho da ... , no caso a unidade que não tem qualquer projeto previsto e que a permita manter-se em atividade.*
- 1.2.5. Note-se que, em ... , a previsão atual é a de produção média de 3200 carros por semana até ao final do ano. No 1.º trimestre de 2025, a produção média manter-se-á nos 2600 carros por semana. Isto significa que, no cenário atual e considerando as encomendas que a ...possui*

*para o 1.º trimestre de 2025, é evidente que não existe volume suficiente para alocar qualquer produção à unidade de ... e que, aliás, sempre exigiria a autorização do cliente. O que se verifica é que mesmo os recursos humanos existentes em ... se encontram longe da sua capacidade produtiva máxima.*

- 1.2.6.** *O despedimento coletivo é, pelo exposto, fundamentado em motivos económicos e de mercado, realizando-se ao abrigo do artigo 359.º n.ºs 1 e 2 alíneas a) e b) do Código do Trabalho”.*

## **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 (345), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 358 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 a empresa vai proceder ao despedimento de todos os seus trabalhadores.
- 2.8.** Assim, da análise do processo não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de parentalidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e do referido trabalhador no gozo de licença parental no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

