

PARECER N.º 325/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora 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 910 – DL-C/2015

I – OBJETO

- 1.1.** Em 29.06.2015, a CITE recebeu da sociedade ..., LDA., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora 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 dirigida à Comissão Representativa dos trabalhadores a despedir, datada de 12.06.2015, a empresa comunica que, “nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 e no n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as suas sucessivas alterações, vem por este meio e após receção da notificação da composição da Comissão Representativa dos Trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo cuja notificação foi efetuada no passado dia 4 junho de 2015, notificar V. Exas. da necessidade de iniciar o referido procedimento de

despedimento coletivo, bem como da necessidade de ser promovida a competente fase de informações e negociação, ao abrigo do artigo 361.º do Código do Trabalho”, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.2.1. *“Assim, e como já referido nas comunicações enviadas a cada Trabalhador, este procedimento de despedimento coletivo é motivado pelo encerramento da atividade da empresa, o que se prevê ocorrer até final do mês de julho, procedendo-se primeiro ao encerramento da produção e posteriormente ao encerramento total da atividade, consistindo tal, portanto, um motivo de mercado.*
- 1.2.2. *Nos termos do disposto nos n.ºs. 2 e 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, informamos que o procedimento de despedimento coletivo abrangerá 52 trabalhadores.*
- 1.2.3. *Uma vez que a ... não dispõe de postos de trabalho que possam ser atribuídos a qualquer um dos Trabalhadores abrangidos por este procedimento, vê-se obrigada a terminar a relação laboral que mantinha com os 52 Trabalhadores abrangidos por este procedimento.*
- 1.2.4. *A ... é uma empresa que fabrica e comercializa sapatos, no mercado de calçado de segurança, de acordo com os mais conceituados standards europeus e internacionais.*
- 1.2.5. *O sócio maioritário da ... é a ... Deste modo, a ... encontra-se integrada num grupo internacional - o Grupo ... - que, por sua vez, pertence ao grupo ...*
- 1.2.6. *O procedimento de despedimento coletivo que a ... está a levar a cabo deve-se ao projetado encerramento da sua fábrica em Guimarães e*

consequente cessação total da sua atividade. Este encerramento está a ter lugar em duas fases: a primeira fase que implicou já o despedimento de 46 trabalhadores, em março de 2015 e uma significativa redução na produção e funcionamento da fábrica, sendo que nesta segunda fase serão abrangidos 52 trabalhadores, ficando apenas em funções o Gerente da empresa, devido ao facto de ser, simultaneamente, Gerente e Legal Representante da Sociedade, não sendo, por isso, incluído neste procedimento. Procedeu-se igualmente após esse período a cessações de contrato por mútuo acordo com 2 trabalhadores.

- 1.2.7.** *Com esta segunda fase do processo de encerramento da empresa, terá lugar a cessação completa da atividade de produção de calçado. Não obstante, após o encerramento da produção, haverá a necessidade de permanecerem alguns trabalhadores após o encerramento da produção para que assegurem o encerramento da empresa.*
- 1.2.8.** *Por forma a justificar o mencionado encerramento da empresa refira-se que, como V. Exas. têm conhecimento, desde o ano de 2008, a produção diminuiu de 540.039 pares de sapatos produzidos em 2008 para 259.559 pares em 2014, devendo-se essencialmente à diminuição da procura de calçado de segurança (no segmento de mercado da empresa).*
- 1.2.9.** *Também em 2025 seria expectável uma redução no volume de produção de sapatos da marca ..., estimando-se que seria apenas necessária uma produção de aproximadamente 240.000 pares de sapatos para satisfazer a procura de mercado durante este ano.*

- 1.2.10.** *O encerramento da empresa foi planeado por forma a compreender duas fases, tendo a primeira tido já lugar no primeiro trimestre do ano, a que correspondeu um primeiro processo de despedimento coletivo.*
- 1.2.11.** *Considerando que a primeira fase se encontra atualmente financiada, a segunda fase inicia-se com a presente comunicação de início de processo de despedimento coletivo, a qual terá lugar durante as próximas semanas.*
- 1.2.12.** *Com a aproximação do momento de encerramento total da fábrica da empresa, a necessidade de mão de obra será substancialmente menor, mantendo-se após o encerramento da produção de calçado algumas funções, por forma a assegurar o cumprimento de obrigações legais e contratuais, bem como a manutenção dos equipamentos e desmontagem dos mesmos. Neste sentido, por forma a assegurar essas funções após o encerramento da produção até ao encerramento integral da fábrica, que se espera que ocorra no final de julho, haverá oito postos de trabalho relativamente aos quais as funções continuarão a ser necessárias após o encerramento da produção, mas que são em todo o caso já abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, pois prevê-se que a cessação dos mesmos estará ainda dentro dos prazos legais em caso de despedimento coletivo. A estes acrescerá o Gerente da empresa que, sendo o legal representante, e face à necessidade de vincular a sociedade até à dissolução e liquidação desta, não é incluído neste procedimento.*
- 1.2.13.** *Dada a diminuição do nível de produtividade, as operações da empresa não permitem atingir um bom nível de atividade e absorver os custos fixos. A manutenção da presente situação implicaria a contínua*

diminuição de receitas em 4% por ano, o que implicaria perdas nos resultados operacionais de 2% em 2016.

- 1.2.14.** *De modo a atingir novamente um nível adequado de produtividade e receitas, o grupo ... decidiu adotar certas medidas, o que implica necessariamente o encerramento da ... e da sua fábrica em Guimarães, assim como a deslocalização da sua atividade para Partizanske, na Eslováquia.*
- 1.2.15.** *Para além do mais, dado que o mercado alemão é o principal mercado dos produtos da marca ..., o transporte a partir de Partizanske representa um custo e um período de tempo menor quando comparado com o transporte a partir de Guimarães”.*
- 1.3.** *“Na presente data, a empresa tem 53 trabalhadores. Os trabalhadores encontram-se divididos de acordo com as seguintes secções: Administrativa, Corte, Costura, Preparação, Montagem, Injeção, Acabamento, Armazém, Produção, Manutenção, Engenharia e Motorista”.*
- 1.4.** Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa informa o seguinte:
- 1.4.1.** *“O presente despedimento coletivo abrange praticamente a totalidade dos trabalhadores, pelo que nenhum critério de seleção é aplicável ao caso. Apenas ficará o Gerente da ... por ser legal representante da empresa.*
- 1.4.2.** *Em qualquer caso, se fosse aplicável algum critério de seleção, a empresa manteria o critério da menor antiguidade na empresa, por*

função e secção, conforme foi aplicado no procedimento de despedimento coletivo anterior, supra referido”.

- 1.5. *“O despedimento coletivo implicará a cessação do contrato de trabalho celebrado com os Trabalhadores a despedir. Não obstante, a cessação dos referidos contratos de trabalho apenas produzirá efeitos a partir da finalização do presente procedimento de despedimento coletivo, com a comunicação da decisão final, que será comunicada oportunamente e da qual constará, além de outros elementos obrigatórios, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho de cada trabalhador.*
- 1.5.1. *Referimos ainda que a cessação dos contratos de trabalho será comunicada com o período de antecedência legalmente previsto, produzindo a cessação efeitos no fim desse período de tempo, sem prejuízo da empresa poder proceder ao pagamento desse período em substituição do aviso prévio”.*
- 1.6. *“Cada Trabalhador abrangido irá receber, igualmente, na data da cessação do seu contrato de trabalho, uma compensação que nunca será inferior à legalmente prevista, para além das quantias que eventualmente estejam em dívida relativas a créditos laborais e ainda aquelas que resultem da cessação do contrato, incluindo as relativas a férias não gozadas bem como os proporcionais de férias e de Natal”.*
- 1.7. Efetivamente, foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 25.06.2015, entre os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir e o representante da

DGERT, tendo aqueles chegado a acordo na cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores a despedir e respetiva compensação, bem como, na data de produção de efeitos dessa cessação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.
- 2.1.1.** 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”.
- 2.1.2.** 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.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 b) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. 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”.

2.4. 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 setores 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”.

- 2.5.** No despedimento coletivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (52) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 53 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que “o presente despedimento coletivo abrange praticamente a totalidade dos trabalhadores, pelo que nenhum critério de seleção é aplicável ao caso”. Apenas ficará o Gerente por ser legal representante da empresa.
- 2.7.** Tendo sido realizada uma reunião de informações e negociação, em 25.06.2015, entre os representantes da empresa e a comissão

representativa dos trabalhadores a despedir, que concluíram com o acordo das partes na cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores a despedir e respetiva compensação, bem como, na data de produção de efeitos dessa cessação.

- 2.8.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., LDA., da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13.07.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.