

## PARECER N.º 18/CITE/96

**Assunto:** Nos termos do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro

### I - OBJECTO

1.1. Em 29/11/96, a CITE recebeu da empresa ..., L.da cópia do processo de despedimento colectivo de 14 dos seus trabalhadores.

1.2. A ... fabrica e comercializa resistências eléctricas utilizadas por fabricantes de produtos eléctricos e electrónicos e, em Outubro de 1996, tinha ao seu serviço 276 trabalhadores.

1.3. Em 10/12/96, a CITE recebeu daquela mesma empresa um fax de resposta a um pedido de esclarecimento que vem alterar o número de trabalhadores envolvidos no despedimento colectivo de 14 para 7.

1.4. O despedimento é fundamentado económica, financeira e tecnicamente e abrangia inicialmente 65 trabalhadores, dos quais 50 eram mulheres e 15 homens, tendo rescindido o seu contrato de trabalho com a empresa por mútuo acordo 51 trabalhadores, restando apenas 14 mulheres, todas com a categoria de operária fabril a excepção de uma que é 1ª escriturária.

1.5. Segundo o fax referido em 1.2. destas 14 trabalhadoras já rescindiriam entretanto o seu contrato por mútuo acordo com a empresa 7 trabalhadoras, restando agora outras 7 das quais duas estão grávidas, ... e ...

1.6. As referidas trabalhadoras envolvidas no despedimento colectivo tem todas a categoria profissional de *"profissional especializada do 2º escalão"* e a sua actividade é de operadoras fabris.

1.7. O presente pedido de parecer refere-se apenas a trabalhadora ..., em virtude da outra trabalhadora ter comunicado à empresa o seu estado de gravidez após o seu despedimento.

1.8. Todas as trabalhadoras objecto do presente despedimento colectivo foram pessoalmente notificadas pela empresa, para além da Comissão Sindical do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas (SIESI) na ..., L.DA que declarou que *"o processo de despedimento colectivo iniciado em 11 de Outubro de 1996, envolvendo 14 trabalhadores, contém vários vícios processuais e carece de fundamentação válida e credível, pelo que deverá ser imediatamente anulado"*.

1.9. Dentre os vícios apontados pela Comissão Sindical, salientamos os seguintes:

- *"Utilização de critérios ilegais na selecção dos trabalhadores a despedir, designadamente o facto de se encontrarem com baixas médicas ou" com problemas de saúde' provavelmente contraídas ao serviço da..."*;
- *"Inclusão entre os trabalhadores a despedir de duas grávidas - ... e ... - em evidente confronto com o disposto no n.º 1 do artigo 18º-A da Lei n.º 4/84, com a redacção dada pela Lei n.º 17/95 (Protecção da Maternidade e Paternidade)"*.
- *"indicação de que os trabalhadores a despedir se encontram em sectores da fábrica a extinguir, quando, de facto, estão a laborar em linhas de produção com continuidade, em ritmos idênticos aos dos seus cerca de 150 colegas"*.

### II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Trata-se de uma empresa em que a mão de obra feminina é de cerca de 75% em relação à totalidade dos trabalhadores.

2.2. Inicialmente o despedimento colectivo promovido pela ... L.DA, envolvia 65 trabalhadores dos quais 50 são mulheres e 15 são homens.

2.3. O despedimento colectivo passou a envolver apenas 14 trabalhadores após os restantes 51 terem rescindido o seu contrato de trabalho com a empresa, por mútuo acordo.

2.4. Destes trabalhadores sete também rescindiram o seu contrato de trabalho com a empresa por mútuo acordo.

2.5. Das restantes sete trabalhadoras envolvidas no despedimento colectivo contam-se duas trabalhadoras grávidas sendo apenas uma delas objecto do presente parecer.

2.6. Segundo informações da empresa, a redução do pessoal através de rescisões de contratos de trabalho por mútuo acordo e despedimento colectivo atingiu em cerca de 70% o pessoal indirecto (o que indirectamente relaciona com a produção) e em cerca de 30% o pessoal directo.

2.6.1. Assim foi reduzido drasticamente o pessoal indirecto que trabalhava nos Departamentos Financeiro<sub>1</sub>, de Vendas e de Pessoal, na Tesouraria, nos Escritórios, na Manutenção, no Armazém, no Controlo de Qualidade, na Portaria e Recepção, no Posto Médico, no Escritório de Produção (Supervisores, Escriturários ou Administrativos que fazem a assistência técnica aos clientes).

2.6.2. O pessoal directo que se ocupa directamente com a produção é constituído pelos operadores que em maior número foram objecto de rescisão do seu contrato ou do despedimento colectivo por motivo da reestruturação de várias linhas de produção da empresa e do encerramento total de duas dessas linhas de produção que produzem resistências bobinadas denominadas KWP e KWV.

2.7. Nestas circunstâncias, não se vislumbram, indícios de discriminação em função do sexo, relativamente à trabalhadora grávida, objecto do presente parecer, ...

2.8. No entanto, no despedimento colectivo podem existir outras ilegalidades que não impliquem a da discriminação em função do sexo, que podem fundamentar a sua impugnação.

2.9. No caso em apreço, o despedimento daquela trabalhadora grávida enquadra-se no despedimento colectivo, primeiramente de 65 trabalhadoras, depois de 14 e presentemente de 7 trabalhadores, previsto nos artigos 16.º e seguintes do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, não podendo ser desligado do contexto em que a entidade patronal o fundamentou.

### **III - CONCLUSÃO**

Em face do exposto, não se vislumbrando no caso "sub judice" qualquer indício de discriminação em função do sexo, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida ... enquadrado no supra mencionado despedimento colectivo.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JANEIRO DE 1997**