

PARECER N.º 52/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 55 – DL-C/2005

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 19.09.2005, a CITE recebeu da Administração da ..., S.A. cópia de um processo de despedimento colectivo em que se inclui a trabalhadora lactante, ..., para efeitos de emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2.** A referida empresa dedica-se fundamentalmente às seguintes actividades:
- a) Calibragem de tripa de porco dinamarquesa, produzindo semanalmente cerca de 58.000 molhos;
 - b) Calibragem de tripa de porco sueca, produzindo semanalmente cerca de 8.000 molhos;
 - c) Salgamento e embalamento em vácuo dentro de sacos plásticos de tripa de porco importada, actividade denominada *genoa bags*.
 - d) Sobreposição de camadas de tripa previamente tratadas num molde plástico que é colocado num forno desidratador de onde se obtém um produto seco, cilíndrico ou cónico, com uma grande variedade de tamanhos, que é denominado *tripa laminada (vasco)*.
- 1.3.** Em 30.06.2005, a empresa tinha ao seu serviço um total de 420 trabalhadores, divididos segundo as seguintes áreas de actividade:
- a) Tripa de porco (calibragem): 292;
 - b) Tripa de porco (*genoa bags*): 67;
 - c) Tripa de porco (laminadas): 28;
 - d) Funções de apoio: 21;

e) Serviços administrativos: 12.

- 1.4. A calibragem da tripa de porco representa cerca de 70% do número total de trabalhadores da empresa, que são na sua esmagadora maioria mulheres.
- 1.5. No passado mês de Julho, a empresa foi informada pela sua *casa mãe ...*, *que por motivos de mercado, nomeadamente, pelo facto de empresas de origem alemã terem começado a comprar os porcos dinamarqueses para serem abatidos noutros países da Europa, a partir de Outubro de 2005, a matéria prima disponível para ser calibrada na empresa do ...*, *será menor do que a disponível durante o ano de 2005.*
- 1.6. Segundo a empresa, *a redução dos abates nos matadouros dinamarqueses irá implicar uma redução da produção de calibragem em cerca de 10.000 molhos semanais*, na empresa do ..., o que significa *uma redução na produção de tripa de porco dinamarquês de aproximadamente 17%.*
- 1.7. Tal redução implica necessariamente *uma redução do número de pessoas actualmente ao serviço da empresa, número esse que foi definido em 44.*
- 1.8. A empresa optou por não renovar os 16 contratos de trabalho a termo existentes, reduzindo para 28 o número de trabalhadores a despedir.
- 1.9. No passado mês de Julho, depois de ter anunciado aos trabalhadores a necessidade de reduzir o seu quadro de pessoal, referindo as razões dessa necessidade, quais os trabalhadores abrangidos e as condições em que se dispunha a revogar, por acordo, os contratos de trabalho, a empresa conseguiu rescindir por acordo 12 contratos de trabalho, reduzindo para 16 os trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento colectivo.
- 1.10. A empresa considera que *a decisão de iniciar o procedimento de despedimento colectivo assenta nos motivos de mercado acima explicitados, traduzidos na diminuição prevista e inevitável da produção da empresa, determinada pelas diminuições da matéria prima disponível e da procura dos bens por si produzidos, preenchendo a previsão legal contida na alínea a) do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho, na medida em que se assistirá a uma impossibilidade prática superveniente de colocação de produtos no*

mercado, bem como na necessidade de evitar o grave desequilíbrio económico-financeiro que adviria da manutenção do mesmo quadro de pessoal.

1.11. É de salientar que a empresa indicou três critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir, que são os seguintes:

- a) Escolher um número de trabalhadores da produção decorrente do próprio impacto das razões económico-financeiras em que a intenção de proceder ao despedimento colectivo assenta;*
- b) Escolher, para integrar aquele número, os menos antigos, por analogia legalmente preceituado quanto à extinção do posto de trabalho;*
- c) Escolher não integrar no procedimento os que vinham revelando maior índice de produtividade, como forma de assegurar a viabilidade futura da empresa e a manutenção do seu equilíbrio económico-financeiro.*

1.12. Na reunião havida na Direcção-Geral das Relações de Emprego e do Trabalho do ..., em 14.09.2005, a Comissão Representativa dos Trabalhadores *considera que os motivos invocados pela empresa para o despedimento colectivo não se subsumem no disposto no artigo 397.º do Código do Trabalho, sendo a previsibilidade ali invocada vaga, abstracta e não fiscalizável, pelo que não será possível no presente, que o despedimento das 10 trabalhadoras que restam, de um total de 28 trabalhadores a despedir não tem cobertura legal.*

1.13. Aquela Comissão propôs *que se suspenda o presente procedimento de despedimento colectivo, que se aguarde que os factos que a empresa invoca se concretizem e, face a estes, decidir-se, então, se há ou não razão para um despedimento colectivo e se ele atinge as trabalhadoras em causa.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A empresa fundamenta o despedimento colectivo em motivos de mercado, que a alínea *a)* do n.º 2 do artigo 397.º do Código do Trabalho define numa base meramente indicativa, pois *considera, nomeadamente, motivos de mercado – redução da actividade da empresa ...*, o que significa que os motivos de mercado podem ser outros para além dos referidos no mencionado preceito legal.

- 2.2. A empresa cumpriu todos os requisitos constantes dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, sendo de realçar uma louvável preocupação em não violar os princípios legais da discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, com a identificação das trabalhadoras grávidas (7), puérperas (3) e lactantes ou a aleitar (9) que não foram incluídas no procedimento de despedimento colectivo.
- 2.3. Assim, não se vislumbra qualquer tipo de discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE OUTUBRO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES, QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Tendo em linha de conta que o fundamento do despedimento colectivo, que está a ser avaliado no presente projecto, assenta sobre uma “causa previsível”, mas que assenta em dados realizados por estimativa que não se encontram devidamente comprovados, não se nos afigurando que estejam reunidos os condicionalismos legais constantes dos preceitos legais do Código do Trabalho, os quais têm sempre que assentar em causa suficientemente concreta e objectiva que permitam afastar com segurança efectiva qualquer situação de discriminação indirecta relativamente à trabalhadora sujeita a protecção jurídica específica.

Os princípios de rigor e segurança jurídica exigem que se avalie com rigor e objectividade todos os elementos presentes no processo que, no caso vertente, não reúnem estas características para se poder votar afirmativamente o parecer proposto.