

PARECER N.º 5/CITE/2006

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 90 – DPL-C/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29.12.2005, a CITE recebeu da Sociedade de Advogados ... e Associados em representação da empresa ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo em que se incluem três trabalhadoras lactantes e uma puérpera, respectivamente, ..., ..., ... e ..., para efeitos da 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 à *produção nas áreas dos componentes metálicos, plásticos e electrónicos para o sector automóvel*, tendo aquelas trabalhadoras a categoria profissional de operadora especializada de 2.^a.
- 1.3. Segundo a empresa, a decisão do presente despedimento colectivo fundamenta-se *na drástica e substancial diminuição dos níveis de produção originada pelo acentuado decréscimo do volume de encomendas, bem como pelo término do ciclo de vida de projectos em curso, que obrigam irremediavelmente ao redimensionamento da empresa.*
- 1.3.1. *Com efeito, durante os anos de 2003 e 2004, verificou-se um grande decréscimo de projectos novos no mercado originado pela contenção de investimentos na indústria automóvel, que se reflectiu na empresa, pela inexistência de novos projectos durante esses dois anos, o que provocou uma redução no volume de produção, em consequência da fortíssima redução do volume de encomendas da maioria dos seus clientes e das contínuas reduções de preços por eles exigidas, prejudicando gravemente o resultado operacional da empresa.*

- 1.3.2.** *Esta diminuição da produção originada pela drástica redução da procura, tem provocado na empresa uma redução do volume de vendas que, em 2004 se fixava em 19%, relativamente ao período homólogo anterior (2003), tendo-se, em 2005, cifrado em 27% e traduzindo, assim, uma diminuição acumulada desde 2003 de 40% e prevendo-se para o ano seguinte a manutenção da situação de decréscimo.*
- 1.4.** *Assim, este declínio ao nível da produção não é compatível com a manutenção de igual estrutura de custos que permita a sustentabilidade económica da empresa.*
- 1.5.** *Com efeito, o volume de produção (em horas de trabalho) foi diminuído em cerca de 21%, em 2004, tendo-se cifrado a diminuição, em 2005, em cerca de 32%, traduzindo, assim, uma diminuição acumulada desde 2003 de 46% e prevendo-se continuar a manter-se no ano seguinte esta tendência de redução.*
- 1.6.** *Na presente data, só 190 trabalhadores, num universo de 255, mantêm uma ocupação efectiva, situação que se prevê continuar a agravar-se, embora, numa escala mais reduzida.*
- 1.7.** *Assim, é intenção da empresa proceder à redução de pessoal, que nesta fase abrange apenas 43 trabalhadores, dos cerca de 65 que se encontram sem ocupação efectiva, dada a sua manifesta falta de capacidade financeira e o elevado défice da tesouraria para suportar todos os custos com as compensações legais.*
- 1.8.** *Na selecção dos trabalhadores a abranger neste processo foi utilizado o critério da menor antiguidade na empresa, conjugado com o da inexistência de qualificação ao nível de curso superior.*
- 1.9.** *A Comissão de Trabalhadores reconhece as dificuldades da empresa, não concorda com o presente despedimento colectivo e apresenta propostas alternativas ao despedimento que, depois de ponderadas pela empresa, não foram aceites.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A empresa fundamenta o despedimento colectivo em motivos de mercado e estruturais, provocados pela diminuição da procura de bens e serviços, nos termos dos artigos 397.º a 401.º e 419.º e seguintes do Código do Trabalho, pois refere o seu Director de Recursos Humanos que *os custos de pessoal representaram em 2005 cerca de 70% do volume de vendas, quando noutras empresas do sector esses custos não vão além dos 37%*.
- 2.2. Das actas relativas às reuniões realizadas entre os representantes da empresa, os trabalhadores e a Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, não consta que, no presente procedimento de despedimento colectivo, tenha havido qualquer violação dos requisitos exigidos por lei, nomeadamente no que se refere ao rigoroso cumprimento dos critérios de selecção estabelecidos pela empresa para escolha dos trabalhadores a despedir.
- 2.3. Pese embora o facto do desacordo dos representantes dos trabalhadores relativamente ao despedimento colectivo *sub judice*, que deve constituir, em qualquer caso, o último recurso para garantir a sobrevivência da empresa, não se vislumbra qualquer tipo de discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras lactantes e puérpera no presente procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras lactantes ..., ... e ... e da trabalhadora puérpera ... no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JANEIRO DE 2006, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Não votaremos favoravelmente o presente parecer, tendo em conta que para a CGTP não resulta inequívoco que não exista uma situação indiciadora de discriminação, motivada por

razões ligadas à maternidade relativamente à inclusão das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo.

Por outro lado, a comissão representativa das trabalhadoras apresentou expressamente no decurso da reunião de negociação alternativas ao despedimento colectivo.

Foi recebida por e-mail uma informação da representante do STIEN, ..., que informa a CGTP que foram no decurso do processo de despedimento retirados do mesmo (2 homens e 1 mulher), sem que a empresa tivesse configurado sequer retirar do processo as trabalhadoras em causa.

Tendo em conta que, em situações idênticas, a CGTP também não tem vindo a votar favoravelmente, porque não existe a convicção de que não ocorra uma situação objectiva que permita vislumbrar que não estamos perante uma situação indiciadora de discriminação.

Porque a Lei e as Directivas Comunitárias conferem uma protecção acrescida às trabalhadoras em causa e porque não resulta de forma transparente e clara do processo que foi analisado, que não exista uma situação indiciária de discriminação.

Anexa-se à Declaração de Voto o e-mail recebido na CGTP de ..., dirigente do STIEN, que é do seguinte teor:

“Despedimento das grávidas e lactantes no uso do direito à maternidade

No decurso do processo de despedimento colectivo dos 43 trabalhadores da ..., L.^{da}, a empresa comunicou, na reunião do processo de negociação na presença da DEGERT, Comissão dos Trabalhadores e do STIEN, que retiravam do processo de despedimento colectivo 3 trabalhadores (2 homens e 1 mulher).

Lamentavelmente, não tiveram em consideração as 4 trabalhadoras incluídas no processo de despedimento que se encontram no uso do direito à maternidade, não respeitando assim a protecção especial das trabalhadoras com direitos especiais como são as jovens mães”.