PARECER N.º 39/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 45 – DGL-C/2006

I – OBJECTO

1.1. Em 27 de Abril de 2006, a CITE recebeu da Gerência da … , cópia de um processo de despedimento colectivo em que se incluem a trabalhadora grávida … e a trabalhadora lactante … , 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 empresa, que se dedica ao fabrico de cablagens para automóveis, iniciou, em 6 de Março de 2006, um processo de despedimento colectivo de 112 trabalhadores dos quais 97 são da área produtiva, 10 pertencem aos sectores de apoio à produção e 5 são administrativos, fundamentando-se a decisão em motivos de mercado, designadamente no seguinte: *redução de produção, com limitação de encomendas, falta de produtos alternativos, apesar do forte investimento no sector comercial, diminuição de competitividade em relação a outros países, diminuição das ordens de produção para o ano 2006 e, sobretudo, no desaparecimento definitivo dos produtos da gama T1N e LT2 (cablagens para a VW e DC), com efeitos a partir de finais de Maio de 2006 até final do mês de Julho de 2006, e a redução drástica dos números de produção.*

1.3. A entidade empregadora apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir, os seguintes: *terminar os contratos a prazo no decurso do despedimento colectivo, terminar os contratos dos trabalhadores integrados nos sectores afectados com o desaparecimento dos produtos T1N e LT2; atender à eficiência, polivalência e flexibilidade dos trabalhadores; critérios que possibilitem a maior redução de custos fixos, nomeadamente o turno da noite; aspectos de carácter*

social e familiar e considerar, em caso de equivalência dos trabalhadores, a maior antiguidade no posto de trabalho.

1.4. Foi cumprido o requisito legal constante na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.5. A empresa apresentou os seguintes documentos:

- Cópia da carta enviada, em 2 de Fevereiro p.p., pela sede da empresa alemã à empresa em Portugal, informando sobre o encerramento da produção, em Portugal, dos produtos T1N e LT2, a partir de final de Julho de 2006 e dando conta da necessidade de adaptar o número de recursos humanos à realidade referida, considerando que não foi possível conseguir qualquer produção alternativa;
- Mapa da totalidade dos trabalhadores, com indicação da data de nascimento, da data de admissão, da profissão e da categoria profissional;
- Mapa dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento colectivo, com indicação da morada, da data de nascimento, da data de admissão, da situação perante a segurança social, da categoria profissional, do vencimento, das diuturnidades, da compensação a receber e da data provável do despedimento;
- Cópia das cartas enviadas, em 6 de Março p.p., à IGT, à DGERT, ao IEFP e à Comissão Sindical da empresa, informando sobre os motivos que presidem à decisão do despedimento colectivo, bem como, no cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho, solicitando a presença de representantes das referidas entidades na reunião de negociações em 13 de Março p.p.;
- Cópias do aviso, datado de 16 de Março p.p., afixado pela gerência da empresa informando sobre a possibilidade de os trabalhadores apresentarem propostas para cessação dos contratos por mútuo acordo;
- Cópia das cartas enviadas, em 16 e 30 de Março p.p., pela empresa às entidades que estiveram presentes na reunião de negociações, respectivamente informando sobre a afixação do aviso mencionado no ponto anterior e remetendo cópia da acta da reunião;
- Cópia da acta da reunião de negociações, assinada pelos representantes das entidades presentes (empresa, comissão sindical, sindicato SIMA, DGERT e IEFP), na qual se conclui que *não há acordo quanto ao despedimento colectivo pois a empresa mantém a decisão e a comissão sindical não o aceita. Há acordo quanto às sugestões concretas da abertura de propostas para trabalhadores que se queiram desvincular*

diminuindo o número do despedimento colectivo e ainda da cessação dos contratos a prazo, e

- Cópia do parecer emitido pela comissão sindical da empresa sobre o despedimento colectivo, no qual a referida comissão se opõe a tal medida por entender que as razões de mercado para proceder ao despedimento colectivo de 112 trabalhadores não se encontram devidamente comprovadas.

1.6. Na carta remetida à CITE, a empresa refere que o despedimento será faseado e decorrerá entre o início de Junho e finais de Julho de 2006 e que *apesar da utilização dos critérios que* (lhes) *pareceram mais justos e adequados à situação e razões do despedimento,* (incluíram) *duas trabalhadoras, uma grávida e uma lactante, das dez existentes na empresa, entre grávidas, puérperas e lactantes. Das duas incluídas,* (uma) *termina a aleitação no dia 4 de Agosto de 2006, sendo que não está a utilizar as duas horas diárias a que tem direito, uma vez que solicitou à empresa para acumular essas horas e poder faltar, sem perda de retribuição, em situações de maior necessidade. A outra trabalhadora, grávida de, aproximadamente, sete meses, e em baixa médica desde 4 de Abril de 2006, porque é também uma das trabalhadoras, que está a trabalhar no produto que terminará em Junho.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 51.º do Código do Trabalho prevê especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, distinguindo entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades, previstas no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente o despedimento colectivo. Ora, competindo à CITE emitir parecer prévio ao despedimento, no âmbito da referida protecção especial, cabe a esta Comissão analisar a fundamentação apresentada pela empresa quando estão em causa trabalhadoras grávidas ou mães recentes.

Caso o despedimento tenha na sua génese um facto imputável à trabalhadora, presume-se feito sem justa causa, de acordo com o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o que obriga a empresa a provar que tal medida se enquadra nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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).

Todavia, no caso *sub judice*, as trabalhadoras são incluídas num despedimento colectivo, figura jurídica na qual não opera a referida presunção.

2.2. Assim sendo, exige-se uma fundamentação objectiva das medidas adoptadas pela empresa que afastem a possibilidade de se afigurarem como menos favoráveis a qualquer trabalhadora grávida ou mãe recente por forma a que não restem dúvidas de que a sua inclusão no processo de despedimento colectivo não se prende com discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

2.3. Ora, a empresa fundamenta o despedimento colectivo em motivos de marcado, fundamentalmente no desaparecimento definitivo, a partir do final de Julho de 2006, de dois dos produtos que fabrica.

2.4. A entidade empregadora cumpriu os requisitos legais constantes dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, sendo de realçar que, de acordo com a informação constante no processo, foram observados os critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a despedir. Assim, a inclusão no procedimento de despedimento colectivo de ambas as trabalhadoras, uma grávida e outra lactante, decorre da aplicação do critério segundo o qual serão dispensados os trabalhadores e as trabalhadoras que prestam funções no fabrico dos dois produtos que irão desaparecer até ao final de Julho de 2006.

2.5. Desta forma, não se vislumbra qualquer tipo de discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, na inclusão das referidas trabalhadoras, grávida e lactante, no presente procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida … e da trabalhadora lactante … no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa …, L.da.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2006