

PARECER N.º 77/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 117 – DGPL-C/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 10 de Novembro de 2006, a CITE recebeu da ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo em que se incluem seis trabalhadoras, das quais, três grávidas – ... (Operadora fabril de 2.^a), ... (Técnica fabril) e ... (Operadora fabril de 2.^a), duas puérperas – ... (Técnica fabril) e ... (Preparadora de pintura de 1.^a), e uma lactante – ... (Chefe de divisão), 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 anexa ao pedido de parecer, os seguintes documentos:
 - Anexo I – Cópia do acordo para as condições de compensação dos trabalhadores pela cessação dos contratos de trabalho;
 - Anexo II – Cópia da comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 do artigo 419.º do Código do Trabalho;
 - Anexo III – Cópia das actas das sessões de informação e negociação realizadas no âmbito do despedimento colectivo promovido na fábrica da empresa, em 20 de Outubro de 2006;
 - Anexo IV – Cópia do mapa de despedimento colectivo, e
 - Anexo V – Cópia da comunicação individual de despedimento colectivo, nos termos do artigo 422.º do Código do Trabalho.
- 1.3. A empresa, proprietária da fábrica na Azambuja, integra-se no grupo de empresas multinacional designado por ..., o qual se dedica, entre outros à produção de veículos automóveis a nível mundial, operando em Portugal desde 1963, dedicando-se a unidade fabril em Portugal, actualmente, única e exclusivamente à produção do modelo ...

1.4. A entidade empregadora iniciou, em 8 de Setembro de 2006, um processo de despedimento colectivo de cerca de 950 trabalhadores, o que corresponde à totalidade dos trabalhadores que prestam serviço na fábrica que irá encerrar. Do universo dos trabalhadores a despedir, fazem parte seis trabalhadoras, especialmente protegidas no âmbito do despedimento, identificadas no ponto 1.1. do presente parecer.

1.5. A empresa identifica os motivos económicos, estruturais e de mercado *que determinam a inevitabilidade* do despedimento colectivo. Assim, no que respeita aos motivos económicos, refere, aquela entidade, que *a perda da consignação da produção do ... e a inexistência de produto ou produtos de substituição, determina a paragem da laboração da fábrica da Azambuja e a impossibilidade prática de manter em actividade aquele estabelecimento fabril. (...) Ou seja, a partir do momento em que cessa a produção daquele veículo automóvel, verifica-se a existência de 1125 postos de trabalho sem quaisquer funções correspondentes, cuja manutenção resultaria num desequilíbrio económico e financeiro insusceptível de ser suportado pela actividade de importação e comercialização das viaturas automóveis que continuará a ser prosseguida pela*

A entidade empregadora apresenta, como motivos estruturais, o seguinte: *a impossibilidade prática de produzir e colocar no mercado viaturas automóveis, decorrente da perda da produção do ... e a inexistência de produto de substituição, determina uma radical redução de actividade corrente da empresa, a qual se reconduzirá e limitará, a partir do final da mencionada produção, à importação e comercialização de viaturas automóveis. Tal redução determina a necessidade de adequar o quadro de pessoal (da empresa) aos níveis adequados à actividade prosseguida após o final da produção de viaturas automóveis, fazendo-se cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores afectos à actividade cessante e mantendo em vigor os contratos estritamente necessários ao prosseguimento da actividade de importação e comercialização de viaturas automóveis.*

No que respeita aos motivos de mercado, a empresa invoca que *a cessação da produção de viaturas automóveis (naquela entidade), implica, pela sua dimensão, uma mudança substancial de actividade dominante da empresa e uma reestruturação radical da sua organização produtiva, com o abandono da actividade industrial e prosseguimento exclusivo de actividade comercial e de serviços que impõe, igualmente, o redimensionamento do quadro de pessoal, de forma a torná-lo compatível com as actividades prosseguidas pela empresa após o final da laboração na fábrica.*

1.6. A entidade empregadora apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir, o encerramento da fábrica e, consequentemente, a

desnecessidade de manter postos de trabalho afectos à produção. Desta forma, a empresa informa que emprega, actualmente, 1175 trabalhadores, nos quais se incluem trabalhadores contratados a termo, cujos contratos cessarão por caducidade, não se procedendo a renovações ou a conversões em contratos de trabalho sem termo. Por outro lado, a cessação dos contratos de trabalho no âmbito do processo de despedimento colectivo será operada em três datas distintas, sendo a primeira em 31 de Dezembro de 2006 (despedimento de 895 trabalhadores), a segunda em 31 de Janeiro de 2007 e a terceira e última, em 31 de Março de 2007 (perfazendo o total de 945 trabalhadores), considerando a necessidade de serem garantidos os trabalhos pós encerramento da produção, atinentes ao desmantelamento e remoção das estruturas físicas da fábrica e do respectivo equipamento.

A empresa informa ainda que *não estão incluídos nem são visados pelo processo de despedimento colectivo, os trabalhadores que actualmente desempenham funções exclusivamente na área funcional da (entidade empregadora) correspondente à actividade de importação e comercialização de veículos automóveis, quando tais funções não sejam afectadas no todo ou em parte pelo final da laboração e encerramento da fábrica.*

- 1.7. Os trabalhadores incluídos no processo de despedimento colectivo, designadamente as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, estiveram representados, pela Comissão de Trabalhadores, na reunião de informação e negociação, realizada em 26 de Outubro de 2006, na qual se encontraram igualmente presentes os representantes da entidade empregadora, da Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho e do Ministério das Finanças, tendo os presentes formalizado o acordo a que se reportam os artigos 420.º a 422.º.
- 1.8. 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.

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, que 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, puérpera ou lactante 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 no encerramento definitivo da fábrica, de acordo com os motivos aludidos nos pontos 1.5. e 1.6. do presente parecer.
- 2.4. A entidade empregadora cumpriu os requisitos legais constantes dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.
- 2.5. A inclusão das seis trabalhadoras identificadas em 1.1. justifica-se na medida em que foram apresentados os motivos que fundamentam o despedimento colectivo que inclui, como ficou claro, todos os trabalhadores ao serviço da fábrica que irá encerrar.
- 2.6. Desta forma, não se vislumbra como discriminatória em função do sexo, por motivo de maternidade, a inclusão das referidas trabalhadoras grávidas, puérperas e lactante no aludido procedimento de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras grávidas ..., ... e ..., das trabalhadoras puérperas ... e ... 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 23 DE NOVEMBRO DE 2006**

A representante da CGTP-IN apresentou a declaração de voto que se transcreve:

Apesar de não termos do ponto de vista processual nada a opor ao despedimento, consideramos que seria possível configurar a hipótese de manter as trabalhadoras grávidas incluídas no despedimento no núcleo de empresa que se vai manter na área de Importação e Exportação e, nesse sentido, levar até às últimas consequências a efectiva protecção de mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, no cumprimento integral das normas comunitárias de protecção contra o despedimento.

Lamentamos, pois, que a empresa não tenha tido este aspecto em conta, não manifestando qualquer preocupação social sobre as dificuldades concretas e acrescidas destas trabalhadoras.