

PARECER N.º 45/CITE/2007

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 186 – DGL-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11.05.2007, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo as trabalhadoras grávidas ... e ... e as trabalhadoras lactantes ..., ..., ..., ... 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 empresa refere que *o processo de despedimento colectivo agora desencadeado é directamente justificado pela cessação da produção de módulos e pelo encerramento definitivo desse sector até agora em funcionamento nas instalações de Vila do Conde da ..., S.A., pois, com o encerramento da área de módulos são concomitantemente extintos todos os actuais 66 postos de trabalho que nela estão presentemente integrados.*
 - 1.2.1. *A decisão de encerramento deste sector decorre da necessidade de racionalizar a estrutura de custos e de promover ganhos de produtividade e de competitividade ao nível do Grupo ... a nível global – sendo certo que, como de seguida melhor se explicará, das decisões tomadas, no seu conjunto, resultam ganhos significativos, incluindo ao nível do volume de emprego, para a ... e para os seus trabalhadores.*
- 1.3. *Durante o ano de 2006 foram realizados estudos de competitividade em todas as fábricas Back-end da ..., com o objectivo de otimizar o fluxo de Produção e o respectivo fluxo de logística de distribuição das memórias da ..., designadamente através da: simplificação do processo de Planeamento de Produção; maximização da flexibilidade da Produção e Logística; optimização da actividade de Compras de produtos e equipamentos; e aumento da transparência, controle e fornecimento dos materiais de produção.*

- 1.3.1.** *A partir das conclusões extraídas daquele estudo, foi possível projectar e implementar a reorganização da produção das diferentes fábricas do Grupo, com uma redistribuição das respectivas especializações e com uma afectação de recursos mais racional e competitiva. A partir daí a missão de cada uma das três principais fábricas da ... resultou clarificada e redefinida nos seguintes termos: a) A fábrica da ... ficou responsável pela produção e distribuição das memórias “High-end”, ou seja as memórias de maior complexidade tecnológica e conseqüentemente de maior valor acrescentado; b) A fábrica da ... em ..., na China, ficou responsável pela produção e distribuição de memórias menos complexas e, como tal, de menor valor acrescentado; c) E, por último, a fábrica da ... em ..., na Malásia, ficou responsável pela produção de módulos de memória.*
- 1.3.2.** *Esta nova distribuição permite uma melhor gestão dos recursos existentes nas diversas fábricas e constitui um importante factor de competitividade da Empresa. Os custos associados à logística de transporte e dos fluxos de produção eram bastante elevados e não permitiam a criação de sinergias que a nova solução permite.*
- 1.3.3.** *Desta nova programação decorreu para a fábrica em Portugal: o encerramento da actividade na área de Módulos; e o crescimento significativo das áreas de Componentes: “Assembly, Test, Wafer Test, RDL”. Aliás, o encerramento da área de Módulos permite disponibilizar espaço para crescimento em 60% da produção das outras áreas, em particular do “Assembly e Test”.*
- 1.3.4.** *Desde Junho de 2006, data em que a Empresa-Mãe decidiu implementar esta estratégia, iniciou-se o desinvestimento na área de produção de Módulos, implicando uma gradual redução dos seus postos de trabalho. À medida que esses postos de trabalho foram sendo desactivados, a Empresa foi treinando os colaboradores abrangidos, preparando-os para trabalhar nas outras áreas de produção em que continuam a realizar-se investimentos significativos. No final do período de formação, os colaboradores entretanto transferidos para trabalhar nos postos de trabalho que foram sendo criados, principalmente nas áreas de “Assembly e Test”, são correspondentemente certificados.*
- 1.4.** *A empresa conclui que o encerramento da actividade de módulos torna objectivamente redundantes os seus actuais 66 postos de trabalho. Deve, contudo, sublinhar-se que a Empresa, face a esta situação, já previsível no momento em que iniciou a expansão das*

áreas de “Assembly e Test”, reservou nestas áreas um número de postos de trabalho abertos à reocupação profissional dos titulares dos postos de trabalho a extinguir na área dos Módulos. Quer isto dizer, que o despedimento dos trabalhadores em causa só se verificará na medida em que eles não queiram, ou não se disponham, a ser reenquadrados na organização dos sectores de “Assembly e Test”, para o que a Empresa garantirá a necessária formação profissional.

- 1.5.** *O presente processo de despedimento colectivo funda-se no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho.*
- 1.6.** *A Comissão Sindical do STIEN, em representação dos trabalhadores da empresa objecto do despedimento colectivo, declarou que os trabalhadores em causa estão disponíveis para continuarem a trabalhar na empresa, integrando o sector de componentes e pediu à empresa que concretizasse uma proposta.*
- 1.6.1.** *A empresa congratulou-se pela manifestação de vontade dos trabalhadores em permanecer na empresa e se integrarem no sector de componentes; dada a necessidade de haver formalização individualizada dos acordos a celebrar por cada um dos trabalhadores que queiram aderir à oferta de ocupação no sector de componentes, a empresa aguardará até ao dia 9 de Maio de 2007, que cada um deles, designadamente na sequência de contacto a fazer pela comissão sindical, entre em contacto com o Departamento de Recursos Humanos, com vista à subscrição de um acordo escrito (que contractualize a integração de cada colaborador no sector de componentes, e bem assim as respectivas condições, incluindo a adesão sem reserva ao horário de trabalho ali praticado).*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** *O 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.*
- 2.1.1.** *Um dos considerandos da referida directiva refere que ... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico*

e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (*vide*, entre outros, os acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1 – O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2 – A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

3 – Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

2.5. No despedimento colectivo *sub judice*, foram cumpridos, por parte da empresa, todos os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos de mercado, a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

2.5.1. Dado que os 66 trabalhadores a despedir correspondem à totalidade dos postos de trabalho a extinguir, em consequência do encerramento do sector de Módulos, não há lugar à indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir,

2.6. Nas duas reuniões existentes entre os representantes da empresa, a Comissão Sindical do STIEN e os representantes da DGERT do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, os representantes da empresa afirmaram que estavam *em condições de garantir a integração de cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo nos componentes (Assembly ou Test), com salvaguarda dos seus direitos, incluindo perspectivas de evolução, em matéria salarial e de categoria profissional, mas com respeito pelas condições de organização do trabalho presentemente vigentes no sector de componentes, nestas se incluindo a organização do tempo de trabalho/horários de trabalho*, tendo esta proposta sido aceite pelos representantes dos trabalhadores.

2.6.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade na inclusão das duas trabalhadoras grávidas e das cinco trabalhadoras lactantes no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A., das trabalhadoras grávidas ... e ... e das trabalhadoras lactantes ..., ..., ..., ... e ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Considerando que a empresa não esgotou os procedimentos previstos na lei relativamente ao processo de despedimento, nomeadamente quanto à questão que diz respeito à negociação no Ministério do Trabalho e ao encerramento definitivo do processo de despedimento colectivo pela existência de uma proposta formulada alternativa à manutenção dos postos de trabalho noutra área da empresa “a dos componentes”, a CGTP vota contra por vislumbrar que o

mesmo não está findo e deverá ser concluído de modo a afastar qualquer indício de discriminação.