

## PARECER N.º 97/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 429 – DGL-C/2008

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 17 de Setembro de 2008, a CITE recebeu da empresa ..., L.<sup>da</sup>, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de dezoito trabalhadoras grávidas ou lactantes, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de encerramento total e definitivo da produção dos modelos ... e ..., abrangendo trezentos e doze postos de trabalho.
- 1.2.** Em 29 de Agosto de 2008, a empresa comunicou às Comissões Sindicais do STIENC e do SINDEL a decisão de iniciar um despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos:
- A extinção de 312 postos de trabalho através de despedimento colectivo decorre directamente da perda de produção de cablagens para o modelo ... e ... e consequente cessação da correspondente actividade;
  - O despedimento colectivo também ocorre por motivo de falta de competitividade da empresa que originou a impossibilidade de conquistar novas encomendas, designadamente novas cablagens para novos modelos dos mesmos clientes, ou alternativa para aquela produção;
  - O despedimento colectivo abrange a totalidade dos trabalhadores directa ou indirectamente afectos à produção das cablagens referidas. O número de trabalhadores que indirectamente estão afectos a esta produção, e que servem simultaneamente diferentes produções estando afectados por este despedimento, foi calculado com base na respectiva proporção;
  - A indústria do sector automóvel é caracterizada por ter um forte peso de custos fixos e onde o excesso de capacidade é estrutural, pelo que a premência da redução de custos é permanente. Na indústria automóvel, existe uma relação directa entre utilização de capacidade instalada e a rentabilidade dos investimentos, sendo que os níveis actuais de produção não asseguram esse nível de utilização de capacidade

agravando a pressão sobre os fornecedores de componentes ao nível dos preços praticados a fim de compensar essa menor rentabilização dos activos;

- Os principais construtores automóveis têm realizado grandes investimentos com vista à deslocalização das suas operações para os novos mercados emergentes, Europa de Leste e países asiáticos;
- Este facto tem deixado os fornecedores de componentes sem outra alternativa que não seja acompanhar os seus clientes para os novos mercados emergentes;
- Países como a República Checa, a Hungria, a Polónia e a Eslováquia, actualmente pertencentes à União Europeia, têm baixos custos de mão-de-obra qualificada e disponível, fortes tradições de formação em engenharia e uma localização próxima dos mercados da Europa Ocidental e do leste europeu;
- Marrocos e Tunísia têm também sido áreas de grande potencial para a indústria automóvel;
- Os períodos de inovação e de introdução de novos modelos são hoje cada vez mais curtos, obrigando a uma cooperação cada vez mais estreita entre fabricantes e fornecedores de componentes e ao acompanhamento da deslocalização geográfica;
- Os custos de mão-de-obra na ..., no início deste ano, situavam-se acima dos €13,3 por hora, e no mês passado atingiram o valor de €17,44, não conseguindo competir com os padrões vigentes em países como a Eslováquia ou a Turquia, onde o custo laboral é 50% mais baixo, ou como a Roménia e Bulgária, onde esse custo é 70% mais baixo;
- ... tem obtido, de facto, propostas para novos modelos a uma cotação para a totalidade do valor acrescentado inferior a €6,5 por hora. Tal cotação não chega sequer para cobrir os custos com a mão-de-obra em Portugal, e por isso não é alternativa nem solução.

**1.2.1.** Do universo dos 312 postos de trabalho extintos, 287 estão directamente integrados na produção dos modelos ... e ..., e 25 estão indirectamente ligados a essa produção.

**1.2.2.** Nos postos de trabalho directamente relacionados com a perda da produção indicada, as categorias abrangidas são:

- 277 Operadores Especializados de 1.<sup>a</sup>;
- 10 Operadores Especializados de 2.<sup>a</sup>.

Nos postos de trabalho indirectamente relacionados com a perda da produção indicada, as categorias abrangidas são:

a) Direcção Fabril (10 postos):

- 3 Verificadores de Qualidade + 6 A;
- 3 Técnicos Fabris Profissionais + 6 A;
- 1 Chefe de Secção;
- 2 Coordenadores Operadores Especializados;
- 1 Electromecânico Oficial;
- b) Direcção de Logística (5 postos):
  - 3 Operadores de Logística de 1.ª;
  - 2 Escriturários de 1.ª;
- c) Direcção de Recursos Humanos (2 postos):
  - 1 Chefe de Departamento;
  - 1 Trolha Oficial;
- d) Direcção Financeira (4 postos):
  - 1 Chefe de Departamento;
  - 1 Chefe de Serviço;
  - 1 Técnico de Custeio Principal;
  - 1 Escriturário de 1.ª;
- e) Direcção de Engenharia (4 postos):
  - 1 Técnico Fabril Profissional + 6 A;
  - 2 Preparadores de Trabalho + 6 A;
  - 1 Profissional de Engenharia I.

**1.2.3.** Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo:

- Os que estão directamente integrados nos sectores produtivos extintos, o despedimento abrange a totalidade dos postos de trabalho;
- Os que estão indirectamente relacionados:
  - a) A empresa aceita que sejam os próprios trabalhadores a tomar a iniciativa de se disponibilizarem para preencher o número de postos de trabalho a extinguir dentro de cada categoria;
  - b) A empresa selecciona os trabalhadores menos antigos nas funções extintas, seguindo-se a antiguidade na categoria profissional e finalmente a antiguidade na empresa, salvaguardando os casos em que há apenas um trabalhador a exercer a função agora extinta.

**1.2.4.** O período de tempo no decurso do qual se pretende efectivar o despedimento decorrerá, de acordo com o disposto na lei, até ao dia 20 de Novembro de 2008.

**1.2.5.** O método de cálculo das indemnizações a pagar aos trabalhadores a despedir será o estabelecido na lei.

**1.2.6.** A fase de informação e negociações ficou proposta para o dia 5 de Setembro de 2008, à 10.00 horas.

**1.3.** O conteúdo das Actas referentes às reuniões, ocorridas nos dias 5 e 10 de Setembro de 2008, é sucintamente o seguinte:

- O representante do STIENC comunicou o conteúdo de uma deliberação tomada por trabalhadores em plenário, em que se propõe:
  - Dar prioridade na manutenção de empregos a um dos cônjuges trabalhadores abrangidos pelo despedimento, aos doentes profissionais, às grávidas, puérperas e lactantes, aos trabalhadores portadores de deficiências, aos encarregados por famílias monoparentais e aos representantes dos trabalhadores;
  - Dar prioridade na admissão aos trabalhadores despedidos e inscritos no IEFP, no caso de novas admissões no grupo ...;
  - Suspender os ingressos de trabalhadores para substituição de trabalhadores a prazo ou temporários;
- O STIENC apresentou uma lista com oito situações pessoais, que pelo seu dramatismo deveriam merecer atenção particular da empresa;
- A empresa esclareceu que existem apenas dois trabalhadores temporários, um engenheiro e uma economista, com funções efectivamente temporárias e sem perspectivas de continuidade, não se encontrando, de entre os trabalhadores a despedir, ninguém com perfil adequado àquelas funções;
- Quanto aos demais casos, a empresa não tem hipótese de reduzir os postos de trabalho a extinguir;
- Por último e após a apresentação pelos sindicatos das condições para cálculo das compensações devidas aos trabalhadores, a empresa apresentou a sua proposta, e perante esta o SINDEL solicitou nova reunião;
- Em 10 de Setembro, o SINDEL manifestou o seu acordo quanto à proposta apresentada pela empresa e o STIENC informou que apresentaria a sua posição até ao final de dia 11 de Setembro, após audição dos trabalhadores;
- Foi dada por concluída a fase de informações e negociações.

**1.4.** Do processo remetido à CITE fazem parte os seguintes documentos:

- Carta dirigida ao Director dos Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro da DGERT, de 29.08.2008;
- Comunicações de despedimento colectivo dirigidas ao STIENC e ao SINDEL, de 29.08.2008;
- Fundamentos do despedimento;
- Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais;
- Número de trabalhadores a despedir e categorias abrangidas;
- Critérios de selecção;
- Duas actas de reuniões, de 5.09.2008 e de 10.09.2008;
- Ofício do SINDEL dirigida à empresa, de 04.09.2008;
- Mapa de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes abrangidas pelo despedimento.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

**2.1.1.** Nos termos da lei, 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.

Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

**2.2.** Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou 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.

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

**2.2.1.** São considerados motivos para o despedimento colectivo, designadamente, os que vêm referidos no n.º 2 do citado artigo 397.º do Código do Trabalho.

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem ao encerramento total e definitivo da produção dos modelos ... e ...

**2.3.** São juntos ao processo os elementos a que alude o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, assim como a comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo e as actas das reuniões ocorridas nos termos do artigo 420.º.

**2.3.1.** Do universo de 312 trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, 18 são trabalhadoras grávidas ou lactantes, todas elas com a categoria profissional de Operadora Especializada de 1.ª, e uma com categoria profissional de Operadora Especializada de 2.ª, e com uma antiguidade de serviço compreendida entre os 6 e os 19 anos, como decorre do mapa enviado à CITE.

De acordo com a informação da empresa estes postos de trabalho estão directamente integrados na produção dos modelos ... e ..., de acordo com Anexo III junto ao processo, e por essa razão o critério de selecção utilizado foi o da extinção da totalidade dos postos de trabalho (Anexo IV, junto ao processo).

Neste sentido, a inclusão das trabalhadoras grávidas ou lactantes neste processo de despedimento colectivo não se afigura discriminatório em função da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão das trabalhadoras grávidas ..., ..., ..., ou lactantes ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.<sup>da</sup>.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:**

*A CGTP vota contra tendo em conta que não se vislumbra do processo que exista qualquer justificação objectiva, plasmada nos autos de despedimento pela empresa que consiga*

*demonstrar que não há soluções para evitar o despedimento das trabalhadoras grávidas e lactantes integradas no despedimento.*

*Neste sentido e tendo em conta a protecção legal acrescida destas trabalhadoras consideramos que podemos estar perante uma discriminação em função do estado de maternidade.*