

PARECER N.º 8/CITE/2009

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 633 – DL-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 31.12.2008, a CITE recebeu da Gerência da ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui 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 tem um quadro de pessoal com 18 trabalhadores, incluindo o gerente e pretende despedir 9 trabalhadores, no âmbito do presente processo de despedimento colectivo, que abrange a referida trabalhadora lactante.
- 1.3. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere o seguinte:
 - 1.3.1. *Que tem por objecto a produção e comercialização de componentes electrónicos vocacionados para clientes militares e dos sistemas de telecomunicações profissionais, situando-se os clientes finais na Europa para tudo o que é militar e sem qualquer fronteira para os restantes produtos.*
 - 1.3.2. *Estes mercados mantêm ao longo dos últimos anos enormes modificações tecnológicas e alterações nos sistemas de produção, conduzindo a transferências geográficas de produção, com deslocalizações essencialmente para a Ásia, justificadas pelo menor custo da mão de obra e até do valor dos componentes e materiais integrados, pelo que a procura e produção desses componentes electrónicos no continente Europeu vem sofrendo quebras acentuadas.*

1.3.3. *Nesta conjuntura, a empresa viu as suas vendas reduzirem-se significativamente, quer pelo desaparecimento de algumas linhas de produção, quer pela redução de volume de outras, vendas essas que se reduziram 50% em 3 anos.*

1.3.3.1. *A empresa salienta que na sua generalidade tanto os equipamentos como os materiais utilizados na produção são de propriedade dos seus clientes, o que a torna mais dependente da vontade destes.*

1.3.4. *A empresa salienta que com a dependência dos clientes e com a cada vez maior tendência para deslocalização para países de mão-de-obra mais competitiva, as suas perspectivas em relação ao trabalho que ainda lhe resta, apresentam-se deveras sombrias.*

1.3.5. Para atenuar esta situação, a empresa adoptou medidas que se centram em 3 eixos:

1.3.5.1. *Redução das despesas por forma a salvaguardar o equilíbrio financeiro;*

1.3.5.2. *Investimento em meios por forma a alargar as competências, a reduzir a dependência dos clientes e a consolidar as reduções de despesas;*

1.3.5.3. *Desenvolver a presença no mercado nacional onde a empresa acha que a sua oferta ainda poderá encontrar menor oposição por via do preço.*

1.3.6. Relativamente à redução das despesas a empresa salienta o abandono das antigas instalações em Cascais, a redução significativa da remuneração do gerente, em Outubro de 2006, a renegociação dos contratos de telecomunicações, a eliminação do posto fixo de transformação e custo fixo associado, o abandono previsto para Dezembro de 2008 do armazém de Manique, a renegociação e reformulação da carteira de seguros, bem como outras medidas de menor dimensão.

1.3.7. A empresa refere que foram efectuados investimentos *que permitiram contrariar a dependência dos equipamentos dos nossos clientes pela abertura de novos mercados e produtos e/ou pela redução dos custos de operação.*

1.3.8. Por outro lado, em 2008, a empresa vende à sua principal *Cliente (...)* cada hora de trabalho a 12,5 euros, que em 2009 aumenta para 14,45 euros, o que não vem ajudar as avaliações que os clientes fazem quando comparam com os seus concorrentes (para

referência em Marrocos a hora de trabalho é paga a 7,2 euros), mas corresponde aquilo a que a empresa pode aceitar, se se quer viabilizar.

1.3.9. A empresa conclui que, *para salvaguardar a sua continuidade, evitando o seu encerramento, surge este projecto de despedimento parcial, justificado por motivos de mercado e estruturais.*

1.4. Segundo a empresa, serviram de base à selecção dos 9 trabalhadores a despedir os critérios relativos às *competências nas operações nos produtos de continuidade na empresa com base na matriz de competências ao nível de polivalência e ao menor custo do trabalhador.*

1.5. Em 16.12.2008 e 23.12.2008, realizaram-se duas reuniões de informação e negociação entre o gerente da empresa, os representantes dos trabalhadores a despedir e o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, tendo ficado acordado o seguinte:

1.5.1. Aplicar a medida de suspensão do contrato de trabalho por 6 meses a 3 trabalhadoras, em vez de as enquadrar no processo de despedimento colectivo;

1.5.2. Aplicar a medida de redução do contrato de trabalho em 50%, por 6 meses, a um trabalhador, por alternativa ao seu enquadramento no processo de despedimento colectivo e/ou à medida de modificação do contrato de trabalho para tempo parcial;

1.5.3. Aplicar a medida de despedimento colectivo aos restantes 5 trabalhadores, em que se inclui a trabalhadora lactante, objecto do presente parecer.

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 (ver, 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496.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*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.

2.5.1. Dado que os 9 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.

2.6. Os representantes dos trabalhadores não questionaram a legalidade do presente processo de despedimento colectivo que os abrange, tendo obtido da entidade empregadora outras medidas que reduziram o número de trabalhadores a despedir de 9 para 5.

2.6.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., L.^{da}, da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 23 DE JANEIRO DE 2009**