

## PARECER N.º 72/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactante, incluídas em processo de despedimento colectivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 349 – DGPL-C/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 06.05.2010, a CITE recebeu da ..., Portugal, Lda., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui duas trabalhadoras grávidas, ... e ..., duas puérperas, ... e ..., e uma lactante, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A empresa refere que *é já um lugar-comum, dada a constatação generalizada, falar-se do abrandamento da economia, da forte recessão e da crise que grassa em todos os sectores de actividade, tanto a nível nacional como internacional. O Sector da Indústria Automóvel, mormente a área das cablagens, em que a empresa se integra, não ficou indiferente, nem foi alheio a toda essa problemática.*
- 1.2.1. *A redução de produção, com limitação de encomendas sem alternativas, levou já, muitas empresas do ramo a encerrar. Na empresa, a perda dos dois produtos T1N e LT2, sem produtos alternativos, apesar dos esforços constantes e incansáveis de todos os sectores da empresa em geral e do sector comercial de uma forma especial, foi, sem dúvida o primeiro rude golpe na estrutura produtiva da empresa, agravado ainda pelo constante aumento da pressão sobre os preços das grandes séries. Já nesse tempo, a empresa*

*viu-se obrigada a proceder a uma grande reestruturação e a lutar pela sua sobrevivência em Portugal. Reestruturação que passou, sobretudo, pelo forte investimento nos departamentos comerciais e de investigação e desenvolvimento, em busca de um mercado específico, “nichos de mercado” onde a I & D, prevalece, em particular, no domínio dos autocarros e das pequenas séries.*

**1.2.2.** *Como corolário do esforço conjugado, e da forte colaboração de todos os sectores da empresa, foi possível ganhar alguns projectos de pequenas encomendas, essenciais para ir mantendo a sua sobrevivência e lhe permitir a sua continuidade em Portugal. Apesar de alguns resultados positivos, fruto desse trabalho, não foi possível obter grandes encomendas que se aliassem ao principal projecto da empresa, a ..., que a exemplo de outros, foi também, diminuindo progressivamente, o seu volume de encomendas de cablagens, e acabou por desaparecer, tendo terminado a sua produção no final do mês de Março de 2010.*

**1.2.3.** *Diga-se que perante o cenário das cablagens solicitadas à empresa, e apesar dos esforços supra referidos para a angariação de nova clientela, o projecto ..., continuou a ser a fonte de serviço, sem a qual, dificilmente a empresa teria conseguido manter-se em laboração, em Portugal. Após a perda dos produtos ... e ..., sem substitutos e sem angariação de clientela que aumentasse a produção da empresa para volumes que sustentassem a sua estrutura de custos, a perda do projecto ..., deixa-a sem margem de manobra.*

**1.2.4.** *Diga-se ainda que a ... representava cerca de sessenta e dois por cento da produção total da empresa, e o crescimento sazonal e temporário dos números de produção do projecto ..., que levaram ao cancelamento do primeiro despedimento colectivo anunciado, não foi suficiente para alterar o rumo das coisas e não apagou a consciência de que tal medida, mais tarde ou mais cedo, seria inevitável. Para agravar a situação, tanto o projecto da ..., como o projecto ..., têm também o seu fim previsto para a semana 17/2010, e para Junho de 2010, respectivamente.*

- 1.2.5.** *A empresa, tem que tomar medidas, repensar a sua estratégia, reestruturar-se e adaptar a sua necessidade de mão-de-obra, para o volume de produção que vai continuar. Assim, dos seus 159 trabalhadores, distribuídos, 108 pela área da produção, e os restantes 51, pelo sector administrativo e pelos sectores de apoio à produção, muitos serão dispensáveis, por causa da forte descida do volume de produção, tomando-se imperioso diminuir esse número, adequar a necessidade de mão-de-obra ao volume de produção restante, o que será feito com a não renovação de todos os contratos de trabalho a prazo, nas datas do seu termo. Atento o facto de tal medida não ser suficiente, é necessário despedir efectivos, de forma a evitar mão-de-obra excedentária e tentar assegurar a continuidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho restantes, enquanto tal for possível.*
- 1.2.6.** *Tendo em conta o volume de produção restante e verificada a necessidade da mão-de-obra para tal volume, dos efectivos, serão incluídos no despedimento colectivo, 60 trabalhadores da área da produção, 4 indirectos de produção, 3 do sector da qualidade, 3 do sector engenharia / técnica, 3 do sector administrativo, recursos humanos, produção e manutenção, 1 do sector comerciais e 1 servente de limpeza, num total global de 75 trabalhadores.*
- 1.2.7.** *A empresa conclui que, com base nos argumentos supra descritos, a empresa decidiu avançar com o processo de despedimento colectivo, para tentar evitar situações mais gravosas, sendo certo que reconhece que tal medida, não agrada a ninguém, mas que em consciência se revela necessária para potenciar a viabilidade da empresa, tentando garantir a sua continuidade, enquanto for pensável e possível, uma vez que se adiássemos ou não fosse tomada qualquer medida, neste cenário real, estaria irremediavelmente comprometido o futuro da empresa em Portugal, e o futuro dos trabalhadores que continuarão ainda na empresa, para além desta medida de carácter urgente e necessária.*
- 1.3.** *Relativamente, aos critérios de selecção a empresa refere que procurará utilizar, com bom senso, e dentro do possível, os seguintes critérios:*

- 1.3.1. *Cessar todos os contratos a termo certo ou incerto, nas respectivas datas;*
  - 1.3.2. *Atender à eficiência, polivalência e flexibilidade dos trabalhadores;*
  - 1.3.3. *Considerar, em caso de equivalência dos trabalhadores, a maior antiguidade no posto de trabalho;*
  - 1.3.4. *Considerar os critérios que possibilitem a maior redução de custos fixos, reduzindo e ou eliminando o turno da noite, dentro do possível;*
  - 1.3.5. *Atender a outros aspectos de carácter social e familiar, com vista a garantir a sustentação futura dos trabalhadores envolvidos.*
- 1.4. Foram realizadas duas reuniões de informações e negociação, em 23.04.2010 e 28.04.2010, entre representantes da empresa e a respectiva Comissão de Trabalhadores, estando presente na primeira reunião um representante da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

## **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, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente 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, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo 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 ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores 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 de 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 360.º do referido Código:

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

*2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:*

*a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;*

*b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*

*c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;*

*d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*

*e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*

*f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

*3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*

*4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.*

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.

**2.5.** No despedimento colectivo *sub judice*, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e até 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 75 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.** Nas reuniões de informações e negociação efectuadas entre representantes da empresa e a respectiva Comissão de Trabalhadores, esta reconheceu que o presente processo de despedimento é *inevitável*, em face da reestruturação da empresa e expressou que era importante abordar o valor da compensação a pagar aos trabalhadores, que nesta negociação não subiu além do montante previsto na lei.

**2.6.1.** De realçar a presença na primeira reunião de informações e negociação de um representante da DGERT, que salientou o papel mediador da instituição que representa, na tentativa de promover e contribuir para a conciliação das partes, bem como a necessidade da verificação do cumprimento das formalidades legais e substanciais de todo o processo de despedimento colectivo, que não foi posta em causa.

**2.6.2.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávidas, puérperas e lactante, 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 ..., Portugal, Lda., das trabalhadoras grávidas, ... e ..., das trabalhadoras puérperas, ... e ..., e da trabalhadora lactante, ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE JUNHO DE 2010, TENDO A REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*Considerando que não estão preteridas as formalidades legais, não posso deixar de colocar que não é muito claro para a representante da CGTP, as razões pelas quais são estas e não outras as trabalhadoras escolhidas para o despedimento colectivo. Mas, aludindo ao facto de, nas reuniões ocorridas, no domínio das formalidades previstas no Código do Trabalho nada constar objectivamente individualizado, voto a favor do parecer prévio apresentado.*