

PARECER N.º 83/CITE/2006

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 124 – DGPL-C/DH/2006

I – OBJECTO

1.1. Em 17.11.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento de 11 trabalhadoras grávidas, 17 trabalhadoras puérperas, 27 trabalhadoras lactantes e 1 trabalhador em gozo de licença por paternidade, apresentado pela empresa ..., S.A., 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.

No dia 06/12/2006, a empresa comunicou à CITE a inclusão, no grupo das trabalhadoras grávidas, de mais uma trabalhadora da fábrica de ... que se encontra nessa situação e que não foi incluída no pedido de parecer, pelo que ascende a 12 o número de trabalhadoras grávidas abrangidas pelo despedimento.

1.2. O despedimento daqueles trabalhadores ocorrerá ao longo de um período previsível de 15 meses, no âmbito do processo de despedimento colectivo que a empresa iniciou em 06/10/2006, o qual terminará com o encerramento definitivo das fábricas de ... e de ...

O processo de despedimento colectivo abrange todos os trabalhadores daqueles estabelecimentos industriais, perfazendo o total de 872 trabalhadores, sendo 221 da fábrica de ... e 651 da fábrica de ...

1.3. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou os seguintes documentos:

- Lista das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e dos trabalhadores em gozo de licença por paternidade e de licença parental abrangidos pelo despedimento colectivo;
- Comunicação à Comissão de Trabalhadores da intenção de proceder ao despedimento;
- Actas das reuniões de negociação realizadas nos dias 13, 17, 20 e 27 de Outubro e 9 e 15 de Novembro, do corrente ano.

1.4. A comunicação acima referida não contém a indicação do método de cálculo das compensações a conceder aos trabalhadores, conforme determina a alínea *f*) do n.º 2 do

artigo 419.º do Código do Trabalho, mas refere que essa matéria fará parte do processo negocial.

- 1.5.** A ... dedica-se ao fabrico de componentes para automóveis; na fábrica de ... produz assentos de espuma e na de ... produz capas para assentos.

O encerramento daquelas unidades e o conseqüente despedimento colectivo devem-se, segundo a empresa, à necessidade de reorganizar a sua produção de forma mais eficiente, concentrando-a mais perto dos fabricantes de automóveis e com uma mais eficiente estrutura de custos, condições que a empresa espera conseguir nos países de Leste para os quais tenciona deslocar a sua actividade produtiva.

Atendendo ao excedente de capacidade produtiva na Europa Ocidental no que respeita aos produtos fabricados nas unidades de ... e de ..., a empresa perspectiva uma redução nos custos, sobretudo logísticos e de mão-de-obra, permitindo assegurar a viabilidade financeira da empresa.

O encerramento das referidas unidades, segundo a empresa, *é o resultado de motivos de ordem económica, de mercado e estratégicos. Tais encerramentos incluem-se no conjunto das medidas consideradas essenciais para assegurar a viabilidade do Grupo ... no futuro.*

- 1.6.** Realizaram-se 6 reuniões de negociação nas quais participaram, além dos representantes da empresa e da estrutura representativa dos trabalhadores, um Técnico da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

Nessas reuniões não foram suscitadas quaisquer questões ou dúvidas respeitantes à inclusão das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e do trabalhador em gozo de licença por paternidade.

Na última reunião, efectuada no dia 15/11/2006, as partes assinaram um acordo que contempla todas as questões suscitadas no âmbito do processo de despedimento colectivo, designadamente, as que respeitam às compensações a conceder aos trabalhadores.

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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.2.** 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.*
- 2.3.** 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 e C-32/93) 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 (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.
- 2.4.** Cumprindo a obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras carece sempre de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho) e que o despedimento, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do mesmo artigo).
- Por seu lado, o n.º 4 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina que o pai trabalhador, durante o gozo da licença por paternidade, tem direito à mesma protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- Relativamente aos trabalhadores em gozo de licença parental, não obstante a sua inclusão na lista de trabalhadores a despedir, juntamente com as trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes e de 1 trabalhador em gozo de licença por paternidade, não estabelece a lei nenhum regime especial de cessação dos respectivos contratos de trabalho, não lhes sendo aplicável o disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho e no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.5.** Não se tratando de cessação de contratos de trabalho por facto imputável aos trabalhadores e não se verificando, portanto, a presunção consignada no n.º 2 do artigo 51.º acima indicado, importa averiguar se os procedimentos levados a cabo pela empresa neste processo não se traduziram em tratamento menos favorável aos trabalhadores que se encontram nas situações acima referidas, isto é, se os procedimentos efectuados

obedeceram a critérios objectivos, em conformidade com as normas que regem o despedimento colectivo e das normas que proíbem a discriminação com base no sexo.

- 2.6. No que respeita ao processo organizado pela empresa, conforme referiu o representante da DGERT na primeira reunião de negociação, cumpre os requisitos que a lei impõe, excepção feita à indicação dos critérios para o cálculo das compensações, a qual foi remetida para o âmbito do processo negocial (vd. 1.4. *supra*).
- 2.7. Relativamente ao facto de este despedimento colectivo abranger trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes e um trabalhador em gozo de licença por paternidade, situações legalmente contempladas com especial protecção no despedimento, afasta-se a eventual ocorrência de desigualdade de tratamento, em comparação com os restantes trabalhadores, dado que da análise do processo enviado à CITE não se retira a conclusão de que aquelas situações estejam na base da inclusão desses trabalhadores no despedimento colectivo.

Com efeito, o despedimento abrange todos os trabalhadores da empresa, uma vez que se prevê o encerramento total e definitivo das duas fábricas. Em face desta situação, fica prejudicada qualquer conclusão no sentido de qualificar como discriminação com base no sexo, com referência à maternidade ou à paternidade, a inclusão dos referidos trabalhadores neste processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face de todo o exposto, a CITE não se opõe à inclusão das 12 trabalhadoras grávidas, das 17 trabalhadoras puérperas, das 27 trabalhadoras lactantes e de 1 trabalhador em gozo de licença por paternidade, no número de trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 11 DE DEZEMBRO DE 2006**