

## PARECER N.º 53/CITE/2006

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras grávidas incluídas em despedimento colectivo, 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 57 – DG-C/2006

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 27 de Abril de 2006, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo em que se incluem as trabalhadoras grávidas, ... 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, que se dedica à produção e fornecimento de componentes interiores para a indústria automóvel, designadamente, naquela unidade, à concepção e produção de cablagens, iniciou, em 29 de Maio de 2006, um processo de despedimento colectivo de 98 trabalhadores, de um universo de 678, dos quais 7 são da área de corte, 10 da área de preparação, 79 da área de montagem e 2 da área de protótipos, fundamentando-se a decisão em motivos de mercado, nomeadamente no seguinte: *quebras nas vendas que se têm repercutido na quantidade de cablagens a produzir, induzidas pelas variações de mercado, bem como pela improvável retoma a médio prazo, situação que conduz a uma inevitável e imperiosa necessidade de ajustar o quadro de pessoal à realidade, tanto mais que a unidade está dependente de um único cliente; elevados custos associados às paragens do cliente (que) tornam insustentável a manutenção da actual situação; dificuldade crescente em competir com os níveis salariais dos novos países da UE; extinção de fabrico de modelos da ..., sem outros modelos alternativos e, elevada, imprevista e sucessiva, quebra de vendas (em outros modelos) e modelos adjudicados a outras unidades fabris, designadamente a transferência do modelo ... para uma unidade de outro país.*
- 1.3. A entidade empregadora apresenta como critérios que servem de base à selecção de trabalhadores a despedir, para além da redução dos postos de trabalho através de acordos

individuais de cessação de contrato de trabalho, os seguintes: *seguir a organização funcional dos colaboradores nas diversas áreas de produção; seleccionar os trabalhadores a despedir com base na antiguidade na empresa em cada uma dessas áreas funcionais; caso existam colaboradores com a mesma data de admissão, serão despedidos aqueles cujo número interno da empresa seja mais elevado, até atingir o número de colaboradores necessários; não serão incluídos na contagem os colaboradores que, apesar de terem datas de admissão na empresa inferiores a outros profissionais, desempenhem funções, cujas características sejam de natureza diversa e fundamentais para o normal exercício de cada uma das áreas e serão aceites casos sociais e/ou casais, por troca por outros voluntários.*

**1.4.** Foi cumprido o requisito legal constante na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**1.5.** A empresa apresentou os seguintes documentos:

- Cópia da carta enviada, em 29 de Maio p.p., pela empresa aos trabalhadores, informando sobre a intenção de proceder ao seu despedimento no âmbito do despedimento colectivo, bem como comunicando que, querendo, os trabalhadores poderiam constituir uma comissão que os representasse nas reuniões de negociações;
- Cópia dos talões de envio das referidas cartas às trabalhadoras grávidas e cópia dos talões de aviso de recepção das mesmas, devidamente assinados;
- Cópia do mapa da totalidade dos trabalhadores, informando quais os incluídos no despedimento, com indicação da nome, da área funcional, da actividade, da data de nascimento, da data de admissão, da categoria profissional e da filiação sindical.
- Cópia da comunicação escrita aos trabalhadores, com a descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, nomeadamente os fundamentos económicos, financeiros e técnicos que estiveram na sua origem, de acordo com a alínea *a)* do n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, bem como outras informações, tais como o período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento colectivo (31 de Julho p.f.), conforme disposto na alínea *e)* do n.º 2 do artigo 419.º do aludido Código, e o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, considerando o previsto na alínea *f)* do n.º 2 do artigo 419.º do referido diploma legal;
- Cópia do aviso, datado de 21 de Junho p.p., afixado pela administração da empresa, informando sobre a possibilidade de os trabalhadores apresentarem propostas para cessação dos contratos por mútuo acordo;

- Cópias das actas das reuniões de negociações, realizadas nos dias 8, 18, e 19 de Junho e 3 de Julho, assinadas pelos representantes das entidades presentes (director da fábrica e director de recursos humanos da entidade empregadora, comissões sindicais do SINDEL, do SIMA e do STIEN, e Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho), podendo ler-se, na acta da terceira reunião, que a representante da DGERT referiu a necessidade de solicitação de parecer prévio à CITE, pelo facto de o despedimento colectivo incluir trabalhadoras grávidas;
- Em 4 de Julho p.p., a CITE recebeu cópia do acordo de cessação do contrato de trabalho, celebrado em 30 de Junho de 2006, entre a entidade empregadora e a trabalhadora grávida ... , bem como cópia do modelo 346 da segurança social, relativo à declaração da situação de desemprego da referida trabalhadora.

**1.6.** A trabalhadora não respondeu à comunicação escrita da entidade empregadora informando sobre a sua inclusão no despedimento colectivo.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Considerando que a CITE recebeu, em 4 de Julho p.p., cópia do acordo de cessação do contrato de trabalho, celebrado em 30 de Junho de 2006, entre a entidade empregadora e a trabalhadora grávida ..., não se verifica a necessidade de emissão de parecer prévio, ao abrigo 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, relativamente à referida trabalhadora, dado que a própria e a entidade empregadora celebraram acordo.

**2.2.** Mantém-se a necessidade de emitir parecer prévio relativamente à trabalhadora ...  
 O artigo 51.º do Código do Trabalho prevê especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, distinguindo entre o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades, previstas no artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente o despedimento colectivo. Ora, competindo à CITE emitir parecer prévio ao despedimento, no âmbito da referida protecção especial, cabe a esta Comissão analisar a fundamentação apresentada pela empresa quando estão em causa trabalhadoras grávidas ou mães recentes.  
 Caso o despedimento tenha na sua génese um facto imputável à trabalhadora, presume-se feito sem justa causa, de acordo com o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o que obriga a empresa a provar que tal medida se enquadra nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez (cfr. n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE

do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, que obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas).

Todavia, no caso *sub judice*, a trabalhadora é incluída num despedimento colectivo, figura jurídica na qual não opera a referida presunção.

- 2.3. Assim sendo, exige-se uma fundamentação objectiva das medidas adoptadas pela empresa que afastem a possibilidade de se afigurarem como menos favoráveis ou indicadores de discriminação relativamente a qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por forma a que não restem dúvidas de que a sua inclusão no processo de despedimento colectivo não se prende com discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.
- 2.4. Ora, a empresa fundamenta o despedimento colectivo em motivos de mercado, fundamentalmente nos elevados custos associados às paragens do cliente que tornam insustentável a manutenção da actual situação, na dificuldade crescente em competir com os níveis salariais dos novos países da UE, na extinção de fabrico de modelos da ..., sem outros modelos alternativos e, na elevada, imprevista e sucessiva quebra de vendas, em outros modelos, e modelos adjudicados a outras unidades fabris, designadamente a transferência do modelo ... para uma unidade de outro país.
- 2.5. A entidade empregadora cumpriu os requisitos legais constantes dos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho, sendo de realçar que, de acordo com a informação constante no processo, foram observados os critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a despedir. Assim, a inclusão no procedimento de despedimento colectivo da trabalhadora grávida decorre da aplicação dos critérios seguidos pela empresa, nomeadamente o da antiguidade e o da dispensa de trabalhadores afectos a produtos cujo fabrico irá ser deslocado para outro país.
- 2.6. Desta forma, não se vislumbra como discriminatória em função do sexo, por motivo de maternidade, a inclusão da referida trabalhadora grávida no presente procedimento de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... no procedimento de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 18 DE JULHO DE 2006**