

PARECER N.º 107/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 472 – DGP-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 14 de Outubro de 2008, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras, ..., grávida e ..., puérpera, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado e razões de ordem económica, abrangendo sessenta e um trabalhadores de um universo de duzentos e cinco trabalhadores.
- 1.2.** Em 26 de Setembro de 2008, a empresa comunicou à Comissão Sindical da ..., S.A., a intenção de promover o despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos, a folhas 3 do processo:
- A empresa foi criada em 1965, para fabrico de artigos de vestuário feminino;
 - Após 1996, a empresa deixou de produzir artigos de vestuário e passou a dedicar-se exclusivamente à confecção de *airbags* para a indústria automóvel;
 - A sua carteira de clientes é integrada apenas por empresas fabricantes de automóveis, todas estrangeiras, só tendo um cliente desse sector em Portugal;
 - Desde o início do século XXI, a empresa tem sofrido uma enorme pressão para baixar os preços dos *airbags* que produz, com o consequente *esmagamento* das suas margens de comercialização, acrescida da diminuição do volume das encomendas, o que gera por si só o aumento dos custos de produção;
 - Dado existir um pequeno número de compradores de *airbags*, (produtores de automóveis), estes têm um grande poder negocial sobre os seus fornecedores no tocante à fixação de preços de compra, imposição de certificação e normas de qualidade;
 - Quanto à evolução dos preços dos vários tipos de *airbags* verifica-se que entre 2000 e 2008 ocorreu uma redução média de 50%;

- Um produto de qualidade idêntica fabricado na Roménia ou na Tunísia e colocado na Europa é no mínimo 30% mais barato do que o mesmo produto fabricado pela ... em Portugal;
- Acresce ainda um agravamento dos custos de produção da ..., por motivo do aumento dos combustíveis e da desvalorização do Dólar dos Estados Unidos da América, com a conseqüente valorização do Euro, que degradou as condições de venda dos *airbags* aos fabricantes de automóveis no mercado norte americano;
- Ocorreu e irá ocorrer uma paralisação da fábrica da ..., durante dois dias por semana, em Setembro, e um dia por semana, em Outubro de 2008, e o despedimento de cerca de três mil e quinhentos trabalhadores, devido à queda de vendas no mercado norte americano;
- Desde 2006, que a ... tem sofrido prejuízos devido à baixa dos preços dos artigos que produz, o que se traduziu numa diminuição das margens de comercialização, obrigando a reduzir parte da sua produção em Portugal e a criar uma unidade produtiva na Tunísia, local com inferiores custos de produção, designadamente salariais;
- Pretende-se, com esta medida, evitar a extinção da ... em Portugal e manter os clientes actuais;
- Após este processo, a ... continuará a manter em Portugal cento e quarenta e quatro postos de trabalho, a que correspondem funções com maior valor acrescentado na produção de *airbags*, como projectos de concepção do produto, modelagem, corte e automação, transferindo para a Tunísia apenas funções que exigem menor formação dos trabalhadores, como tarefas de montagem;
- Em consequência, a ... irá encerrar em Portugal a produção de *airbags* do tipo cortina (modelos 606 9359 e 609 2651) e a linha de produção n.º 5 (modelos 575 1985, 609 2636 e 609 4050), e manterá em Portugal os sectores de projecto, modelagem, corte, automação e 4 linhas de produção, armazém, escritórios, refeitório e limpeza;
- Do encerramento da linha de cortinas e da linha n.º 5, decorre a necessidade de extinção de sessenta e um postos de trabalho;
- Os balanços e demonstrações de resultados da ..., respeitantes aos anos de 2005, 2006 e 2007, não indicam que exista uma redução evidente da procura dos bens produzidos, mas esta produção, irregular, tem vindo a gerar prejuízos pelos motivos já referidos, e que se traduzem numa evolução do valor das vendas e serviços prestados, que, embora positiva, é irregular:
2005: €20.293.282,97;

- 2006: €16.765.113,35;
2007: €21.337.631,87;
- Os custos directos e indirectos com o pessoal foram em:
2005: €4.015.668,01;
2006: €3.664.295,22;
2007: €3.779.460,62;
 - Os custos das mercadorias vendidas e das matérias consumidas, juntamente com fornecimentos e serviços externos, foram de:
2005: €15.423.664,26;
2006: €13.623.687,68;
2007: €17.510.162,44;
 - É evidente o desequilíbrio económico e financeiro da ..., que teve resultados negativos nos anos de 2006 (€- 598.223,35) e 2007 (€- 640.663,57) e uma previsão também negativa para 2008 (€- 48.608);
 - Uma vez que a ... não pode fazer repercutir nos seus clientes o aumento do custo do preço dos artigos que produz, não poderá continuar a produção em Portugal em condições idênticas às até agora praticadas, designadamente quanto à ocupação da capacidade produtiva actual, impondo-se a redução do número de trabalhadores ao seu serviço de duzentos e cinco para cento e quarenta e quatro, por forma a adequar o volume de recursos humanos à carteira de encomendas e às condições de mercado, por forma a viabilizar a actividade da empresa em Portugal, salvaguardando-se a maior parte dos postos de trabalho existentes.

1.2.1. Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, a folhas 19 do processo:

- Será encerrada a produção de *cortinas* e o fabrico da linha n.º 5 de produção;
- Não serão abrangidos por este procedimento os/as trabalhadores/as:
 - a) Que detenham a categoria profissional de chefe ou encarregado;
 - b) Os que desempenhem funções de representação dos trabalhadores;
 - c) Os que exercem a sua actividade nos escritórios e armazéns;
 - d) Dos sectores de Projecto, modelagem, corte, automação, refeitório e limpeza;
- Serão abrangidos por este procedimento parte dos/as trabalhadores/as afectos/as às linhas de produção de *airbags* (58 trabalhadores) e ao sector de manutenção (3 trabalhadores);
- Visa-se com esta selecção:

- a) A solução que acarreta menores encargos para a empresa – menor antiguidade na empresa, pois tal importa o pagamento de uma compensação menor;
 - b) A manutenção dos trabalhadores possuidores de maior grau de formação profissional e maior grau de polivalência adequados ao futuro da empresa;
 - c) Reestruturar, viabilizar e otimizar a continuidade da produção da ..., através da selecção de trabalhadores por factores de menor produtividade e de maior absentismo injustificado;
- Foram atribuídas pontuações a cada factor de ponderação nos cinco critérios estabelecido:
- 1 – Antiguidade, 1 ponto por ano, comprovado pelas datas de admissão dos trabalhadores;
 - 2 – Absentismo injustificado em 2007 e 2008, de 0 a 15 pontos, conforme se verificarem mais de 20 horas (0 pontos) ou 4 ou menos horas (15 pontos), comprovado pelos recibos de vencimento e mapas de absentismo relativos a 2007 e 2008;
 - 3 – Produtividade, de 0 a 15 pontos, conforme se verificarem 60% de produtividade (0 pontos) ou mais de 100% de produtividade (15 pontos), comprovado pelos mapas dos registos diários de produção em 2007 e 2008;
 - 4 – Polivalência, com pontuação máxima de 15, aferida pela capacidade de cada trabalhador/a trabalhar no regime de turnos e operar o maior número de máquinas diferentes que corresponderão às necessidades das tarefas que continuarão a ser exercidas na empresa, comprovado pelas listas existentes para consulta na sede da empresa;
 - 5 – Formação Profissional Interna, com pontuação máxima de 15, aferida pela frequência de acções de formação interna, que corresponderão às tarefas que continuarão a ser exercidas na empresa, com carácter de predominância, comprovado pela lista de frequência de acções de formação profissional interna.
- Não existem entidades habilitadas a dar formação externa no fabrico de *airbags*, e a produção de cada novo modelo obriga à formação profissional específica dos trabalhadores envolvidos;
- Para os trabalhadores que exercem funções nos sectores de manutenção (oficina), não foi levado em conta o factor produtividade, por falta dos respectivos mapas de registo diário de produção, nem o factor absentismo injustificado por ser o mesmo inexistente, com a base de cálculo indicada na folha 22 do processo.

- 1.2.2.** O período de tempo no decurso do qual se pretende efectivar o despedimento decorrerá, de acordo com o disposto na lei, no prazo de oitenta dias.
- 1.2.3.** O método de cálculo das compensações a pagar aos trabalhadores a despedir será o estabelecido na lei, acrescido das respectivas médias individuais do subsídio de refeição nos últimos 12 meses.
- 1.2.4.** A fase de informação e negociações ficou proposta para o dia 6 de Outubro de 2008, à 10.00 horas.
- 1.3.** O conteúdo das actas referentes às reuniões, ocorridas nos dias 6 e 9 de Outubro de 2008, a folhas 40 e seguintes do processo, é sucintamente o seguinte:
- A empresa informou que, na actual conjuntura, não é possível a aplicação das medidas alternativas previstas nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho;
 - A empresa informou que os representantes do Ministério do Trabalho não puderam estar presentes, tendo sido entregue à Comissão Sindical o fax enviado por aquela entidade;
 - O representante sindical referiu que a empresa só teve prejuízos em 2006/2007, e perguntou se por esse motivo era possível reconsiderar a intenção de despedimento colectivo;
 - Os representantes da empresa afirmaram que a previsão para 2008 também era negativa, e seria agravada com os custos decorrentes do despedimento colectivo, pelo que não se reconsideraria a intenção de despedimento;
 - Na impossibilidade de a empresa retirar a proposta de despedimento, a comissão sindical coloca à consideração da Administração as seguintes hipóteses:
 - a) Substituir algumas trabalhadoras abrangidas pelo despedimento por outras, que embora não estejam abrangidas, se ofereçam voluntariamente para serem integradas nesse despedimento;
 - b) Serem abrangidas neste despedimento colectivo mais 19 trabalhadoras que igualmente pretendem cessar os respectivos contratos de trabalho, no âmbito deste processo;
 - Os representantes da empresa afirmaram não poderem aceitar quaisquer trocas, nem adicionar mais trabalhadores ao presente processo, até por motivos de custos;

- A comissão sindical alertou para o facto de duas das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo serem, uma grávida e outra puérpera, pelo que seria necessário o parecer prévio da CITE;
- Quanto à possibilidade de ser paga, aos trabalhadores, uma compensação superior à constante da notificação da intenção de despedimento, a empresa referiu não ser possível por motivos de tesouraria, e por motivos de acautelar a viabilidade futura da empresa e as necessidades de investimento da mesma;
- A Comissão Sindical insistiu na sua proposta, tendo ficado agendada nova reunião para dia 9 de Outubro;
- Após contacto telefónico para o Ministério do Trabalho, foi dito que, em princípio, os seus representantes não poderiam estar presentes na reunião de dia 9;
- A empresa apresentou uma reformulação da sua proposta inicial no que respeita ao montante da compensação, no sentido de realizar um acréscimo da compensação legal, no valor de €415,75, para os trabalhadores abrangidos que tomem a iniciativa de proceder à denúncia dos respectivos contratos de trabalho, nos termos do artigo 400.º do Código do Trabalho, com efeitos a 23/10/2008;
- O representante sindical, após consulta de todos os trabalhadores, comunicou que a proposta apresentada foi aceite por 55 trabalhadores;
- Ficou acordado pelas partes que os trabalhadores que aceitaram a proposta da empresa estarão dispensados da comparência ao serviço até ao termo da vigência dos contratos, com excepção dos dias 16, 17 e 23 de Outubro de 2008, pelo tempo necessário à resolução de assuntos burocráticos na sede da empresa;
- Os trabalhadores que não aceitaram a proposta estarão obrigados a comparecer ao serviço até 15.12.2008 e não verão aumentada a compensação prevista;
- A Comissão Sindical referiu nada ter a objectar, quer quanto aos critérios de selecção adoptados pela empresa, quer quanto à avaliação individual levada a cabo pela empresa para a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo mesmo processo, nela não se vislumbrando nenhuma atitude discriminatória nomeadamente em função do género ou situação familiar;
- A Comissão Sindical teve acesso à notação e classificação individual de todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as e não abrangidos/as as quais não foram apenas a este processo por uma questão de protecção de dados pessoais.

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

- Balanço da empresa de 31.12.2005, de 31.12.2006 e de 31.12.2007, a folhas 7 do processo;

- Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a folhas 13 do processo;
- Listagem de todos os trabalhadores afectos às linhas de produção de *airbags* e ao sector de manutenção, onde constam as notações atribuídas a cada trabalhador/a e a consequente selecção para serem abrangidos/as pelo despedimento colectivo, a folhas 24 do processo;
- Número de trabalhadores/as a despedir e categorias abrangidas, a folhas 35 do processo;
- Carta dirigida à Direcção dos Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa, Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, de 26.09.2008, a folhas 37 do processo;
- Fax da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), de 3.10.2008, a folhas 39 do processo;
- Duas actas de reuniões, de 6.10.2008 e de 9.10.2008, a folhas 40 do processo;

1.5. A documentação de suporte referente aos critérios de selecção está disponível para consulta na sede da empresa.

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.¹

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,

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

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.

- 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 à situação económica da empresa e à impossibilidade de continuação da produção em condições idênticas às até agora praticadas, por motivos de redução do valor pago pelos clientes à empresa, em troca da produção de *airbags*.

- 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 dos sessenta e um trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo, uma trabalhadora é grávida e outra trabalhadora é puérpera, ambas afectas às linhas de produção de *airbags*, com a categoria profissional de *Costureira Especializada*.

Relativamente a estas duas trabalhadoras, muito embora conste da lista anexa aos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo que ambas tiveram absentismo injustificado nos anos de 2007 e 2008 (folhas 31 e 32), o que, face do estado das trabalhadoras, poderia suscitar dúvidas que careciam de uma demonstração capaz de as dissipar, é a comissão sindical representativa dos trabalhadores que vem esclarecer que, após ter acesso à notação e classificação individual de todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos/as e não abrangidos/as pelo presente despedimento, não vislumbra qualquer atitude discriminatória em função do género ou da situação familiar.

Neste sentido, a inclusão das duas trabalhadoras, grávida e puérpera, 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 da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora puérpera ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

TENDO CHEGADO AO CONHECIMENTO DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE OUTUBRO DE 2008 QUE AS TRABALHADORAS ... E ... DENUNCIARAM OS SEUS CONTRATOS DE TRABALHO, NA VIGÊNCIA DO PRAZO DE AVISO PRÉVIO, NOS TERMOS DO ARTIGO 400.º DO CÓDIGO DO TRABALHO, CONFORME INFORMAÇÃO DA EMPRESA DE 24.10.2008, DELIBEROU-SE POR UNANIMIDADE SER SUPERVENIENTEMENTE INÚTIL A APRECIÇÃO DO PRESENTE PARECER