

PARECER N.º 127/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 562 – DG-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 25.11.2008, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo cinquenta e sete trabalhadores de um universo de cento e trinta e nove trabalhadores.
- 1.2.** Em comunicação datada de 11.11.2008, a empresa informou a Comissão Sindical da ..., S.A., a intenção de promover o despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos, a folhas 1 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, e sobretudo desde meados de Outubro de 2008, a empresa tem sofrido uma enorme pressão para baixar os preços dos *airbags* que produz, com o conseqüente *esmagamento* das suas margens de comercialização, acrescida de uma enorme 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;
- 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;
- A ..., cliente da empresa, reduziu no início de Novembro as encomendas semanais em carteira, de 2000 *airbags*/passageiro e 4000 *airbags*/laterais para apenas 500 *airbags*/passageiro, por semana e até meados de Janeiro de 2009, encontrando-se esta encomenda já confeccionada e em *stock*;
- A empresa tem actualmente a capacidade produtiva de 3000 *airbags* por dia, e neste momento produz diariamente 500 *airbags*, face à redução das encomendas que representam, actualmente, 10.000 *airbags*;
- 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, mas actualmente sem encomendas suficientes para ocupar a capacidade de produção aí instalada;
- 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 setenta e sete 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 3 linhas de montagem e espera manter em Portugal os sectores de projecto, modelagem, corte, automação, formação, 1 linha de produção de *airbags* (volante ... e passageiro e lateral ...), 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 (€- 1.000.000,00);
- 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 cento e trinta e nove para setenta e sete, 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:

- Serão encerradas em Portugal 3 linhas 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* (54 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) 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 16 pontos, 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 pontos, 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, nem os factores formação profissional e polivalência, dado ser muito semelhante a capacidade profissional e a dedicação de todos os trabalhadores deste sector, tendo-se, apenas, dado importância ao factor antiguidade.

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 21.11.2008, às 10.00 horas.

1.3. O conteúdo da Acta referente à reunião, ocorrida no dia 21.11.2008, a folhas 34 e seguintes do processo, é sucintamente o seguinte:

- A representante do Ministério do trabalho e da Solidariedade Social colocou a possibilidade de, em alternativa ao despedimento colectivo, aplicar as medidas previstas no n.º 1 do artigo 420.º do Código do Trabalho;
- Esta possibilidade foi também solicitada pelos representantes dos trabalhadores que manifestaram a sua surpresa pela ocorrência deste segundo processo de despedimento colectivo em tão pouco tempo;
- 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;
- Também informou que a ocorrência de dois processos de despedimento colectivo num curto espaço de tempo se justifica pela paragem das linhas de produção na sequência da falta de encomendas;
- Os representantes sindicais colocaram a possibilidade de ser paga uma compensação maior aos trabalhadores abrangidos;

- Quanto à possibilidade de ser paga, aos trabalhadores, uma compensação superior à constante da notificação da intenção de despedimento, 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 equivalente à totalidade do vencimento do mês de Dezembro, e a uma compensação calculada no valor de € 450,00, por cada ano de antiguidade ou fracção, acrescido da média do subsídio de refeição, e para os três trabalhadores que auferem uma retribuição base superior, a sua compensação será calculada com base na sua retribuição, desde que os trabalhadores 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 9.12.2008;
- O representante sindical, após consulta de todos os trabalhadores, comunicou que a proposta apresentada foi aceite por cinquenta e seis trabalhadores, tendo apenas um trabalhador recusado a proposta, tendo ficado acordado que esse trabalhador deveria apresentar-se ao serviço até ao termo da vigência do contrato de trabalho (30.01.2009), e sem ter direito ao aumento da compensação que lhe é devida e que consta da comunicação de intenção de despedimento;
- Ficou acordado pelas partes que os trabalhadores que aceitaram a proposta da empresa estarão dispensados da comparência ao serviço desde 21.11.2008, com excepção dos dias 2, 3 e 9 de Dezembro de 2008, pelo tempo necessário à resolução de assuntos burocráticos na sede da empresa;
- 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 8 e seguintes do processo;
- Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a folhas 14 do processo;

- Listagem de todos os trabalhadores afectos às linhas de produção de *airbags*, onde constam as notações atribuídas a cada trabalhador/a e a consequente selecção para serem abrangidos/as pelo despedimento colectivo, a folhas 23 e seguintes do processo;
- Número de trabalhadores/as a despedir e categorias abrangidas, a folhas 30 e seguintes do processo;
- Carta dirigida à Direcção dos Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa, Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, de 11.11.2008, a folhas 32 do processo;

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, 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 ao encerramento de três linhas de produção como consequência da redução das encomendas, uma vez que a empresa,

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

com capacidade para produzir 3000 *airbags*/dia, apenas tem encomendas para produzir 500 *airbags*/dia.

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 a acta da reunião ocorrida em 21.11.2008, nos termos do artigo 420.º.

2.3.1. Do universo dos cinquenta e sete trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo, uma trabalhadora está grávida, e desempenha funções no sector da produção de *airbags*, com a categoria profissional de *Costureira Especializada*.

A trabalhadora, de acordo com a lista anexa aos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo (folhas 29), tem notações próximas ou superiores aos trabalhadores não abrangidos pelo despedimento, com excepção da antiguidade, sendo das trabalhadoras mais novas da empresa (5 anos de antiguidade).

Conforme informação da entidade empregadora, a antiguidade foi o factor mais valorizado por acarretar menores encargos compensatórios.

Da acta de reunião consta que a comissão sindical representativa dos trabalhadores, 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.

2.3.2. Em 4.11.2008, a CITE foi informada pela empresa que a trabalhadora denunciou o seu contrato de trabalho, no decurso do processo de despedimento colectivo, ao abrigo do artigo 400.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Tendo chegado ao conhecimento da CITE, em 4.11.2008, que a trabalhadora grávida ... denunciou o seu contrato de trabalho, nos termos previstos no artigo 400.º do Código do Trabalho, não estando, a partir desta data, incluída no processo de despedimento colectivo, esta Comissão delibera não emitir parecer prévio por inutilidade superveniente ao pedido realizado pela empresa ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008**