

PARECER N.º 107/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio 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 562 – DG-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27 de Julho de 2009, a CITE recebeu da ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., titular da categoria de “operador fabril de 3.^ª”, 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 ... faz parte do grupo alemão ..., sendo, actualmente, detida a 99% pela sociedade anónima de direito alemão denominada ... e a 1% pela sociedade anónima simplificada de direito francês denominada ...*
- 1.3. *A ... tem como objecto social a produção e montagem de sistemas para automóvel, nomeadamente tejadilhos e tectos de abrir com vista à distribuição no mercado interno e externo, utilizando diferentes tipos de tecnologias e processos industriais suportados por sistemas logísticos, sistemas de gestão da produção e de controlo de qualidade integrados num sistema de gestão global da empresa, e ainda o desenvolvimento de actividades de engenharia de produto e processo.*
- 1.4. *A sede da ... situa-se no parque industrial da ... em ..., local onde a empresa tem a sua fábrica instalada.*
- 1.5. *Nessa fábrica, a ... produz as capotas rígidas do ..., sendo, actualmente, a ... o seu único cliente.*
- 1.6. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo de 49 trabalhadores, de um total de 255 actualmente em vigor (número no qual se inclui a trabalhadora atrás identificada), a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

– Actualmente, a diminuição da procura nos mercados dos países desenvolvidos e a recessão da economia a nível mundial está a provocar uma queda na venda de automóveis e, em consequência, na produção dos construtores e dos fornecedores do sector;

– Face à queda das vendas, os construtores (como é o caso da ...) vêm-se obrigados a rever os seus planos e a reduzir a sua produção, o que se traduz automaticamente em cancelamentos e/ou reduções de encomendas aos fornecedores de componentes (como é o caso da ...);

– A ... é, neste momento, o único cliente da ...;

– Desde Março de 2009, face às encomendas do cliente ..., a capacidade instalada excede largamente a necessidade de produção da empresa.

– O número de recursos humanos existentes a cada momento deve adequar-se às necessidades da empresa.

– O número de trabalhadores necessário para fazer face ao volume médio de encomendas é, no departamento de produção, calculado em função do tempo técnico de produção de uma unidade e da interferência do factor humano naquele processo;

– Há algum tempo, a ... tem vindo a eliminar do seu tecido produtivo todas as situações de duplicação e inutilidade de funções. Também reviu custos variáveis e encetou diligências para os reduzir. Igualmente, fez caducar contratos de trabalho a termo que deixaram de se justificar. Pelos mesmos motivos de mercado, foram celebrados acordos de revogação de contratos de trabalho com alguns trabalhadores;

Todavia, tais medidas não se mostraram suficientes para assegurar a viabilidade da empresa e garantir a sua rentabilidade a médio prazo;

A ... vê-se, assim, forçada a efectuar um despedimento colectivo, por motivos de mercado, concretamente por redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens que produz (...).

- 1.7.** Como refere a empresa, a estrutura da ... está organizada em (quatro) grandes departamentos, a saber: produção – com 182 trabalhadores à data de 1 de Julho de 2009; qualidade e ambiente – 30 trabalhadores; logística e sistemas de informação – 33 trabalhadores, e administrativa e financeiro – 10 trabalhadores.
- 1.8.** Refere ainda que (...) cada departamento divide-se em várias áreas, sendo estas, no caso concreto do departamento de produção, ainda subdivididas em unidades de produção (UP).

- 1.9. *Cada trabalhador está afecto a uma área de um departamento e, no caso concreto da área de manufactura do departamento de produção, cada trabalhador está afecto a uma UP.*
- 1.10. *Da conjugação da organização acima descrita com o objecto social da empresa resulta que todos os postos de trabalho são determinados em função do volume de vendas.*
- 1.11. *Tendo por base o facto de o número de recursos humanos existentes a cada momento dever adequar-se às necessidades da empresa, conclui-se que a redução de encomendas, provocando uma redução da actividade, implicará um excesso quantitativo de trabalhadores ao serviço da empresa.*
- 1.12. *Tal excesso terá que ser eliminado através de dois métodos, a saber: supressão de alguns postos de trabalho e reestruturação da organização por forma a controlar custos e otimizar a tesouraria.*
- 1.13. *(...) Ora, no tocante ao departamento de produção, o número de trabalhadores necessário para fazer face ao volume médio de encomendas é calculado em função do tempo técnico de produção de uma unidade e da interferência do factor humano naquele processo.*
- 1.14. *Para o cálculo do tempo técnico de produção de uma unidade recorre-se à “MTM” (Methods Time Measurement), que mais não é do que uma tabela internacional de tempos de movimento de uma pessoa.*
- 1.15. *Aplicando tal tabela a todos os movimentos necessários à produção de uma unidade (capota) é possível saber quanto tempo máximo a mesma pode demorar a ser produzida, e que, todavia, varia em função da interferência do factor humano no processo.*
- 1.16. *(...) A maioria dos trabalhadores a abranger neste despedimento colectivo está directamente ligada ao departamento da produção.*
- 1.17. *Após análise dos vários postos de trabalho existentes neste departamento, verifica-se que o excesso de mão-de-obra se situa, apenas, ao nível das UP's, ou seja dos operadores de produção e dos “Final test inspectors” pois é na actividade*

desenvolvida nestes postos de trabalho que mais se reflecte a quebra de produção já mencionada.

- 1.18.** *Feitas as contas, será necessário eliminar 42 (quarenta e dois) operadores de produção e 2 (dois) “Final test inspector”, num total de 44 (quarenta e quatro) postos de trabalhos que se tornaram excedentários pela razões acima expostas.*
- 1.19.** *(...) Ora, os postos de trabalho a extinguir terão que ser aqueles que se mostrarem claramente desnecessários para fazer face às encomendas e a todas as tarefas a elas inerentes.*
- 1.20.** *Analizados os meios humanos que irão ficar abrangidos pelo despedimento colectivo, verifica-se que não é possível colocar esses trabalhadores excedentários noutros postos de trabalho, desde logo porque a empresa não dispõe de alternativas vagas.*
- 1.21.** *A manutenção da actual estrutura determinaria um elevado prejuízo de exploração mensal que provocaria uma degradação progressiva da empresa.*
- 1.22.** *Quanto aos critérios para selecção dos trabalhadores a despedir, a entidade alega que: Atentos os motivos deste despedimento colectivo, a selecção dos trabalhadores a abranger será efectuada, necessariamente, departamento a departamento.*
- 1.23.** *Em cada departamento, o critério de escolha para inclusão na medida é o da menor necessidade da prestação por relação com o volume de trabalho no departamento em causa.*
- 1.24.** *Por sua vez, para a selecção dos trabalhadores e concretização do despedimento colectivo, nos casos em que haja pluralidade de postos de trabalho a extinguir cujo conteúdo funcional seja idêntico (ou seja, no âmbito de cada departamento, área ou UP), a ... observará, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios:*
 - i. Contratos a termo para as tarefas correspondentes às dos postos de trabalho a extinguir;*
 - ii. Pior resultado atestado pelo sistema de avaliação individual anual reportada ao ano de 2008 ou, caso esta não tenha ocorrido, pior média mensal do mesmo ano 2008;*
 - iii. Menor antiguidade na empresa.*

- 1.25. *Caso se verifique, depois de aplicados os critérios acima mencionados, ficarem abrangidos trabalhadores casados entre si ou em união de facto, será excluído da medida aquele que tiver maior antiguidade na empresa (...).*
- 1.26. Realizaram-se quatro reuniões de informação e negociação entre os representantes da empresa, a Comissão de Trabalhadores, com a presença de um membro do Sindicato dos metalúrgicos e na penúltima reunião com a presença do representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), sendo que *após a cessação da fase de negociação, foi ainda possível requalificar mais um trabalhador e celebrar acordo com outros dois, o que implicou a redução da medida para um total de 42 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 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 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. A entidade empregadora comunicou, em 09-07-2009, a intenção de proceder ao despedimento colectivo *sub judice* à Comissão de Trabalhadores e à DGERT e apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou os critérios usados para seleccionar os trabalhadores abrangidos e indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.
- 2.6. Ficou também acordado quanto ao respectivo montante compensatório que *os trabalhadores abrangidos terão direito a receber uma compensação pelo despedimento colectivo correspondente a um mês e meio de retribuição-base, subsídio de refeição, subsídio de turno e subsídio de deslocação (quando existam) por cada ano completo de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 (três) retribuições-base, sendo a fracção do ano calculada proporcionalmente.*
- 2.7. Mais ficou acordado que será mantido em vigor até 31 de Dezembro de 2009 o seguro de saúde para cada um dos trabalhadores abrangidos pela medida e os três trabalhadores que saem por acordo e dos respectivos agregados familiares nos mesmos termos que durar a vigência do contrato de trabalho.
- 2.7.1. A trabalhadora grávida a despedir, ..., objecto do presente parecer, foi seleccionada com base no critério da avaliação anual reportada ao ano de 2008 e no critério menor

antiguidade na empresa, sendo que no Departamento de Produção, onde se encontrava afectada, houve uma redução de 37 trabalhadores em sequência do redimensionamento do processo, decorrente da diminuição do volume de trabalho no departamento em causa.

2.7.2. Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

2.7.3. Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., L.^{da}, da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE AGOSTO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Voto contra este Parecer porque a informação que tenho da Comissão de Trabalhadores é que a referida Comissão não tinha tido conhecimento que efectivamente havia uma trabalhadora grávida incluída no presente processo.