

PARECER N.º 156/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 692 – DL-C / 2012

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 26 de julho de 2012, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., técnica de vendas, no âmbito de um processo de despedimento coletivo abrangendo 27 trabalhadores.
- 1.2. O despedimento coletivo é fundamentado em razões de mercado, de alterações tecnológicas e motivos estruturais.
- 1.3. A intenção de proceder ao despedimento foi comunicada a cada um dos trabalhadores, incluindo a trabalhadora acima referida que goza de especial proteção por ser lactante, em 10 de julho de 2012, com notificação para designarem a comissão representativa, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, o que fizeram.
- 1.4. A empresa remeteu desde logo a cada um dos trabalhadores a incluir no processo a documentação a que se refere o n.º 2 do artigo 366.º do Código do Trabalho, entre a qual os *motivos invocados para o despedimento coletivo*, que, em síntese, são os seguintes:
 - 1.4.1. *Apesar de a ... ter procurado implementar uma política de crescimento sustentado, através da consolidação dos seus níveis de produção, melhoria das*



condições de trabalho dos seus colaboradores e melhoria das condições gerais de produção, a atual conjuntura económica interna e externa, em particular nos setores e mercados de acolhimento, a ... vê-se obrigada a eliminar algumas ineficiências ao nível dos seus processos e recursos internos, procurando assegurar a sua subsistência e sustentabilidade a curto e médio prazo.

- 1.4.2.** *Este cenário macroeconómico tem influenciado negativamente o SETOR/mercado onde a ... opera, designadamente, ao nível da falta extrema de liquidez financeira no mercado, impossibilitando o avanço das obras de construção; a constatação de que os Índices de confiança do consumidor e do setor da construção se encontram em níveis historicamente baixos, levando ao adiamento dos investimentos.*
- 1.4.3.** *Acresce que os índices de produção da construção estão a cair aproximadamente 10% ao ano desde 2010, sendo que para este ano se estima uma queda de 14%, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística.*
- 1.4.4.** *Estima-se que a venda de elevadores novos, por tudo o que acima se descreveu tenha um decréscimo na ordem dos 20%.*
- 1.4.5.** *A estimativa de vendas de escadas e tapetes rolantes aponta para o cenário extremamente preocupante.*
- 1.4.6.** *Decorrente da queda das vendas há a correspondente redução da faturação associada a esta atividade, a qual tem descido de forma consolidada.*
- 1.4.7.** *Embora sem estarmos perante um cenário tão negativo, a evolução das vendas de modernizações está longe de poder sustentar a atividade da empresa.*
- 1.4.8.** *Depois da enorme queda de 2011, a empresa apostou num programa comercial para estimular a modernização em elevadores especiais. Porém, apesar das*



estimativas apresentadas no quadro, as vendas não estão a aumentar, mantendo-se nos níveis baixos do ano passado.

- 1.4.9.** *No que concerne ao mercado de contratos de manutenção/pequenas reparações, constata-se que com a redução de volume de negócio dos elevadores novos as empresas focaram-se em capturar contratos de manutenção à concorrência, despoletando um verdadeiro dumping de preços. O próprio enquadramento económico do país acentuou essa pressão de preços, levando a renegociações em larga escala, com as conseqüentes quebras de receita. As empresas de menor dimensão e/ou com padrões de serviço menos exigentes, que competem com preços menores, encontram-se a capturar clientes por via do fator preço. Por outro lado, é patente ao nível do mercado que existem muitas entidades que para reduzir os seus custos correntes se encontram a abrir concursos nesta área, focalizando-se também no fator preço.*
- 1.4.10.** *Ao nível das pequenas reparações, a concorrência também tem vindo a aumentar com particular ênfase nos ganhos de quota do mercado por via do preço.*
- 1.4.11.** *É neste contexto, que tanto no ano findo, como no atual, a evolução de contratos de manutenção e a venda de pequenas reparações atingiu números alarmantes, designadamente ao nível do preço médio.*
- 1.4.12.** *A ..., no negócio de manutenção, e por questões de sustentabilidade económica, tem tentado procurar manter o valor médio dos contratos, com claras perdas ao nível das unidades em manutenção, devido a uma notória baixa de preços de empresas da concorrência, associado ao aumento da sensibilidade ao preço por parte dos clientes.*
- 1.4.13.** *Todo este cenário sectorial, com a perda de mais de 1.000 unidades em manutenção de 2010 a 2012, implica uma inevitável necessidade de racionalizar*



recursos ao nível dos técnicos de manutenção, bem como noutras setores direta ou indiretamente ligados à área de manutenção.

- 1.4.14.** *Os produtos que a ... vem colocando desde há longos anos no mercado são estudados de forma a racionalizar e a simplificar a sua futura manutenção, reduzindo drasticamente as necessidades de lubrificação e conseguindo produtos com um funcionamento mais limpo acompanhado pela eliminação quase total da designada casa da máquina, tudo concorrendo para uma maior simplificação e eficiência da manutenção.*
- 1.4.15.** *Com base nesta atuação a ..., com a experiência internacional que possuiu, acompanhada pelas tendências verificadas em muitas outras indústrias, desenvolveu um método de manutenção que permite a redução de atividades que eram repetitivas, redundantes e sem valor acrescentado.*
- 1.4.16.** *Preferiu por isso concentrar a sua atividade preventiva em profundas revisões anuais, conforme o tráfego registado e o perfil da instalação. A estas revisões acrescem inspeções mensais mais simplificadas, com a preocupação de reduzir o tempo de imobilização dos ascensores, não prejudicando os seus utentes, mantendo um apertado controlo do estado dos elevadores.*
- 1.4.17.** *Os tempos consumidos nestas atividades foram cronometrados por pessoal especializado e inúmeros ensaios foram conduzidos no campo, em diversos cenários e ambientes.*
- 1.4.18.** *A introdução deste novo método teve como efeito a constatação da existência de um significativo ganho de eficiência dos nossos colaboradores que, em 2011, se estimou na ordem dos 20% a 25%, por redução de tarefas redundantes ou desnecessárias, a que acresce uma significativa redução do tempo gasto na resolução de avarias, bem como pela maior facilidade e rapidez no seu diagnóstico.*



- 1.4.19.** *A ... tem procurado nos últimos anos, ajustar a sua estrutura organizativa às mudanças conjunturais e estruturais que têm ocorrido no setor, privilegiando as sinergias com a sua congénere espanhola, resultantes do âmbito de atuação geográfico de ambas na península ibérica, e as reformas estruturais orientadas para uma gestão partilhada de serviços.*
- 1.4.20.** *Assim, no dia de julho de 2012, as Direções Técnicas da ... e da ... fundiram-se numa única direção denominada Direção Técnica ..., na dependência de um Diretor Técnico ..., que passou a reportar, hierárquica e funcionalmente, à ...*
- 1.4.21.** *Por outro lado, os motivos subjacentes ao presente procedimento de despedimento coletivo que se encontram nos números anteriores, importam a necessidade premente de reestruturar o quadro de pessoal de algumas das direções, unidades e setores de atividade da ..., tendo em conta o seu sobredimensionamento.*
- 1.4.22.** *Esta reestruturação será materializada na redução de efetivos, atendendo a que os indicadores económicos, financeiros e de mercado que a ... dispõe não refletem, pelo menos a curto/médio prazo, uma tendência de retoma que permita alocar os atuais recursos humanos às necessidades de produção expectáveis.*
- 1.5.** Foi nomeada comissão representativa de trabalhadores, e a empresa promoveu reuniões de informações e negociações com esta, tendo-se realizado duas reuniões nos dias 19 e 25 de julho de 2012, cujas atas estão juntas ao processo, e em que participou as representantes da DGERT e representante do SIESI, Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas.
- 1.6.** Quanto aos critérios de seleção dos trabalhadores, a empresa identifica os seguintes critérios.



1.6.1. *Por forma a adaptar a estrutura de recursos humanos aos objetivos visados pelo presente procedimento de despedimento coletivo, houve necessidade de recorrer a diversos critérios de seleção, em função das direções, unidades e setores de atividade, os quais se indicam, em seguida, sem ordem específica:*

1.6.2. a) Supressão de funções e posto de trabalho

O critério fundamental utilizado foi a supressão em absoluto do posto de trabalho ou função.

Assim, sempre que uma determinada função ou posto de trabalho, no atual contexto de reestruturação, seja suprimida em absoluto, os trabalhadores que as exerciam e que a empresa não aloque ao exercício de outras funções ficam abrangidos no despedimento.

Havendo pluralidade de postos de trabalho dentro da mesma categoria profissional, serão adotados os seguintes critérios:

1 Preservar o trabalhador que apresenta especificidade funcional dentro do universo de trabalhadores com a mesma categoria;

2, Não havendo especificidade funcional a empresa adotará os seguintes critérios

- Escalão retributivo;*
- Competências e habilitações académicas;*
- Flexibilidade e potencial,*
- Avaliação de competências;*
- Menor antiguidade na empresa.*

1.6.3. b) Escalão retributivo

O critério envolveu a análise comparada dos custos salariais associados a cada um dos postos de trabalho potencialmente abrangidos pelo presente despedimento coletivo

1.6.4. c) Competência e habilitações académicas

O critério envolveu a análise da competência individual e habilitações académicas dos trabalhadores, incluindo a análise de perfis, aptidões, qualificações e experiência dos trabalhadores em cada direção/unidade afetada



1.6.5. d) *Flexibilidade potencial*

Sem prejuízo do princípio da especialização profissional, mostra-se igualmente essencial, em particular num cenário de redução de efetivos, a aptidão para o desenvolvimento de funções afins ou complementares das funções principais.

Correlacionada com a flexibilidade, encontra-se ainda o potencial demonstrado pelos trabalhadores, isto é, a possibilidade e aptidão de desenvolvimento profissional, de acordo com as capacidades individuais evidenciadas.

1.6.6. e) *Menor antiguidade na empresa*

São incluídos os trabalhadores que tenham uma menor antiguidade na empresa

1.7. A empresa indica que o método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir é a correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade e, no caso de fração, o valor calculado proporcionalmente, não se encontrando prevista outra compensação genérica aos trabalhadores incluídos no presente processo.

1.8. Nas reuniões de negociação foram esclarecidos diversos assuntos colocados pelos trabalhadores e entregue documentação também solicitada, mas não foram conclusivas, embora os trabalhadores tivessem declarado que poderiam, eventualmente, manifestar disponibilidade para negociar a compensação.

1.9. Do processo remetido à CITE consta ainda um documento de formalização dos termos e condições de cessação da relação laboral no âmbito do procedimento de despedimento coletivo subscrito pela empresa e pela trabalhadora ..., a que se refere este processo de pedido de parecer prévio à CITE, em que é formalizada a cessação do contrato de trabalho e os termos e condições dessa cessação, nomeadamente a compensação pecuniária.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*
- 2.2.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;* de acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Conforme decorre da informação transmitida pela entidade empregadora aos trabalhadores, o procedimento de despedimento coletivo em apreciação decorre de motivos de mercado, tecnológicos e estruturais.
- 2.5.** A referida informação contém ainda todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360º, nº 2 do Código do Trabalho, ou seja:
- a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
 - b) *os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*



- c) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
- d) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*

- 2.6.** Da reestruturação da organização são afetados 27 trabalhadores, sendo a seleção feita aplicando de acordo com os critérios descritos no ponto 1.6 do presente parecer.
- 2.7.** Na unidade “novas instalações/modernização”, em que labora a trabalhadora ..., foi aplicado o critério definido em primeiro lugar que é “supressão de funções e posto de trabalho”, visto que a unidade foi extinta, sendo incluídos 4 dos 5 trabalhadores no despedimento.
- 2.8.** Conforme é indicado no documento justificativo do despedimento coletivo, uma das trabalhadoras que ali laborava foi alocada à “unidade ...”, sem que se indique se foi usado algum dos critérios para manter o contrato de trabalho com esta trabalhadora.
- 2.9.** Aliás, esta questão foi colocada por um dos membros da comissão representativa dos trabalhadores nas reuniões de negociação, não tendo, ali, sido dada explicação para este facto.
- 2.10.** Nos termos do artigo 360.º n.º 2 do Código do Trabalho, compete ao empregador definir e aplicar os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, mas, uma vez definidos, devem os mesmos ser corretamente e de forma imparcial aplicados aos trabalhadores que se encontrem nas mesmas circunstâncias.
- 2.11.** No caso concreto da unidade em que se integrava a trabalhadora lactante, a empresa procedeu à alocação de uma trabalhadora a outra unidade, sem que definisse qual o critério usado para escolher essa trabalhadora e não outro(a) da mesma unidade.



- 2.12.** Assim, quanto à regularidade do procedimento e quanto a eventual discriminação em função do estado de lactante da trabalhadora ... não estão afastados os indícios de discriminação na sua inclusão no presente procedimento de despedimento coletivo.
- 2.13.** Contudo, e tal como é referido no ponto 1.9 deste parecer, foi assinado um acordo *de formalização dos termos e condições de cessação da relação laboral no âmbito do procedimento de despedimento coletivo* subscrito pela empresa e pela trabalhadora ..., em que é *formalizada a cessação do contrato de trabalho e os termos e condições dessa cessação, nomeadamente a compensação pecuniária*.
- 2.14.** Assim, muito embora não esteja afastada a possibilidade de haver indícios de discriminação da trabalhadora lactante, não deverá a CITE opor-se à integração da mesma no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ..., no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., SA, e, por esse motivo, delibera não se opor à sua inclusão nesse procedimento.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DO VOTO DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES:



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Entendemos que o parecer está correto e não nos opomos.

Entendemos, porém, que a conclusão devia conter a declaração expressa de que a não oposição à inclusão da trabalhadora no despedimento deveria mencionar que apesar de se considerar que existem indícios de discriminação, só a aceitação por acordo do despedimento pela trabalhadora determina o sentido do parecer que votamos.