



PARECER N.º 117/CITE/2013

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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 396 – DL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.04.2013, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02., nos seguintes termos:

Exmo. Senhor,

Nos termos e para os efeitos do disposto nos n.º 1 e 3 artigo 63º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, com as alterações Introduzidas pelas Leis 105/2009, 53/2011 e 23/2012, somos a enviar a V. Exas. cópia da comunicação da intenção de abranger no processo de despedimento coletivo a promover pela Sociedade signatária a trabalhadora lactante ..., residente na Rua ..., Lisboa.

Mais informamos que, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 63 n.º 3 b) foi concluído no passado da 11 de abril a fase de informações e

negociações, nos termos da cópia integral do processo que se anexa, da qual resultou o acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora relativamente ao modo de cálculo da compensação a pagar no âmbito do presente processo.

Mais se informa que, não se fazendo a trabalhadora lactante representar pela Comissão Representativa, foi a mesma, aliás como os restantes trabalhadores não representados, inquirida sobre a aceitação da proposta apresentada por aquela comissão, tendo a resposta sido afirmativa.

Os factos acima descritos constam da ata da reunião realizada no dia 11 de abril.

- 1.2.** Na carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, datada de 15.02.2013, a empresa refere, o seguinte:

Sintra, 15 de fevereiro de 2013

ASS: Comunicação da Intenção de Despedimento (Coletivo)

Exmo(a). Senhor(a),

Nos termos e para os efeitos do nº 3 do artigo 360.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas leis 105/2009, 53/2011 e 23/2012, somos a comunicar a intenção desta Sociedade proceder ao despedimento de V. Exa.

Mais informamos que, no prazo de cinco dias úteis a contar da presente comunicação, V. Exa., em conjunto com os restantes colegas abrangidos pelo despedimento coletivo, poderá designar uma comissão representativa, com um máximo de cinco membros para representar os trabalhadores na fase de informações.

Desde já agradecemos que, caso seja constituída uma comissão representativa dos trabalhadores, nos comunique a respetiva constituição com a menção da(s) pessoa(s) responsável(eis) e respetivo contacto.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Nos termos do disposto no n.º 4 do art. 360.º do diploma supra mencionado, os elementos de informação discriminados no n.º 2 do mesmo artigo, serão entregues à estrutura representativa.

*Não obstante, e caso V. Exas. entendam não constituir a referida comissão, junto enviamos os elementos que nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 360.º fazem parte integrante da comunicação da intenção de despedimento. **(Anexo I)***

Mais informamos que, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 360.º, na presente data é enviada cópia das cartas endereçadas aos trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento, e respetivos anexos, para a DGERT (Direção Geral do Emprego e Relações de Trabalho).

Adicionalmente, e nos termos do disposto no n.º 1 do art. 361.º do Código do Trabalho, será enviada convocatória para a primeira reunião prevista no preceito mencionado.

Com os melhores cumprimentos,

1.3. A entidade empregadora junta à comunicação à trabalhadora os motivos justificativos do despedimento coletivo que se transcrevem:

1. Motivos para o Despedimento Coletivo

O grupo ... é líder mundial no fornecimento de soluções para o manuseamento de numerário, destacando-se neste setor pela qualidade e fiabilidade dos seus produtos.

Os seus principais clientes são os Bancos Centrais e Comerciais, assim como os Setores de Transporte e Segurança, Diversão e Comércio.

A ... opera de forma direta ou através de distribuidores em mais de 150 países, sendo os seus produtos comercializados em praticamente todo o mundo.

A ... possui uma ampla gama de soluções que incluem: contadoras e classificadoras de notas e moedas, dispensadores de notas, recirculadores de notas, equipamentos de Self Service e soluções de software.

Em Portugal, a ... Portugal, S.A., desenvolve a sua atividade nas seguintes vertentes:

a) Desenvolvimento, fabrico, promoção e comercialização de equipamentos elétricos e eletrónicos, nomeadamente equipamentos para automatização de Agências Bancárias (front & back office), terminais self-service, quiosques multifunções, dispositivos de impressão, depósito e recolha de valores (notas, moedas, cheques, etc.) e soluções de software relacionados com a atividade de manuseamento do numerário.

b) Prestação de serviços relacionados com informática, incluindo a pesquisa, análise, desenvolvimento, conceção e implementação de soluções e serviços para automatismos e informação bancária. Prestação de serviços de instalação, manutenção, assistência técnica, reparação em laboratório e serviço pós-venda, cobrindo no seu conjunto todo o território nacional, incluindo os Arquipélagos da Madeira e dos Açores.

A ... Portugal, S.A., integrou todos os quadros da anterior empresa ..., S.A., mantendo assim a reconhecida experiência Nacional, com mais de 20 anos e com provas dadas no fornecimento e suporte de soluções para self-service e automatização bancária em geral.

A situação atual da economia Europeia em geral, e em especial do mercado financeiro em Portugal, determinou a necessidade do setor bancário, principal cliente da ... em focar os seus esforços e recursos na melhoria dos seus balancetes. Adicionalmente, a necessidade de aumento do capital social e a desalavancagem da economia local traduziu-se numa redução drástica dos investimentos efetuados por este setor, nomeadamente em máquinas ATM, área particularmente afetada.

De um modo transversal os resultados apresentados têm vindo a piorar e os orçamentos e revisões não preveem qualquer recuperação a curto ou médio prazo.

(...) a evolução do mercado e o impacto no resultado operacional da ... evidenciando (i) a diminuição dos volumes de fabrico dos equipamentos ... (produzidos em Torres Vedras), (ii) a erosão do rendimento gerado pelo serviço de

(manutenção e reparação) (iii) e uma redução nas vendas dos restantes produtos da
....

(...)

A evolução negativa do mercado onde a ... opera determinou a necessidade de reorganização da estrutura local que foi alvo de reajustamentos ao longo dos últimos 4 anos.

Não obstante, as mudanças na organização mostraram-se insuficientes para garantir os anteriores níveis de rendimento e, por esse motivo, a sustentabilidade do negócio em Portugal nos termos do modelo existente está comprometida.

Em consequência não resta à ... outra alternativa que não seja a de recorrer ao Despedimento Coletivo, como forma de procurar assegurar a manutenção da operação em Portugal.

Portanto o Despedimento Coletivo está fundamentado em motivos de origem estrutural, nomeadamente de reestruturação da organização produtiva que fundamentalmente abrange:

- O fecho da produção de equipamentos de dispensa de numerário (equipamentos multibanco) que atualmente a Companhia desenvolve em Torres Vedras.*
- A concentração das funções de back office: administração, financeira, recursos humanos e call center noutra empresa do grupo ... situada fora de Portugal e*
- O encerramento definitivo do escritório, arrendado, situado em Sintra que terá como resultado a passagem dos colaboradores não abrangidos pelo despedimento coletivo para o edifício que a empresa detém em regime de propriedade na localidade de Torres Vedras.*

A presente reestruturação terá o seguinte impacto financeiro:

- Redução de 345.500€ por ano referente à renda onde se situam atualmente os escritórios e o armazém em Sintra*
- Redução de 23 pessoas na Administração e Serviços e 14 pessoas na área da Produção fabril que representa uma redução anual de 990,000€.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

A necessidade de adaptação aos desafios do mercado, presentes e futuros, constitui a base da decisão tomada de início do presente processo de despedimento coletivo, que se enquadra num processo mais vasto de reorganização da estrutura operativa local cujo objetivo principal se centra na sua adequação às realidades do mercado atual de modo a promover a obtenção de resultados positivos que permitam assegurar a continuidade da operação desenvolvida pela ... Portugal, S.A.

Apesar da redução determinada pelo despedimento coletivo a ... Portugal manterá um total de 151 trabalhadores ao seu serviço.

A decisão de iniciar o presente processo de despedimento coletivo foi precedida de ações por parte da ... com a intenção de minorar o impacto do referido processo, entre as quais se destacam:

- Avaliação das competências dos colaboradores abrangidos pela reorganização que resultou na mudança de funções, permitindo assim a manutenção de 11 postos de trabalho.*
- Possibilidade de mudança para Madrid.*
- O pagamento da compensação acima do previsto na lei.*

DETALHE DAS MEDIDAS DE REORGANIZAÇÃO POR ÁREAS.

Comercial

A deslocalização da produção terá um impacto direto no volume de vendas local e no número de trabalhadores alocados a esta função, mantendo-se na estrutura apenas um dos dois trabalhadores atualmente existentes.

Recursos Humanos e Serviços gerais

2;) Atualmente a área de Recursos Humanos tem 4 trabalhadores alocados e a área administrativa 3, cujos postos de trabalho estão localizados em Torres Vedras e em Sintra.

O encerramento da produção em Torres Vedras determinará uma substancial redução do volume de trabalho, tendo o Grupo ... determinado a centralização das funções alocadas aos postos de trabalho mencionados em Espanha e a desempenhar pela ... Espanha, S.A.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Os trabalhadores alocados a esta área serão abrangidos pelo despedimento coletivo.

Área financeira e Administração de Contratos

Igualmente nesta área o encerramento da produção em Torres Vedras determinará uma substancial redução do volume de trabalho, tendo o Grupo ... determinado a centralização das funções em Espanha e a desempenhar pela ... Espanha, S.A.

O despedimento coletivo abrangerá 10, dos 11 trabalhadores alocados a esta área, mantendo-se apenas o trabalhador que desempenha as funções de TOC em face da especificidade das mesmas e da imposição legal de existência de um TOC para a sociedade.

Armazém e Logística

O encerramento da produção de ATMs e a concentração da área de logística num único local têm um impacto direto no número de colaboradores afetos a esta área, onde o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo será de 4,

Produção

Pelos motivos acima mencionados a área de produção será deslocalizada para o exterior e encerrada em Torres Vedras,

O despedimento coletivo abrangerá 14 trabalhadores,

Área de Desenvolvimento de Produtos

Devido ao encerramento da linha de produção de ATM's em Torres Vedras, irá ser eliminado o posto de trabalho de um colaborador que efetua suporte direto à produção, nomeadamente para produção de pequenas séries e reparação de peças destinada à produção,

TI

A deslocalização da produção de ATMs determina por um lado a redução de apoio de IT específico e especializado, e por outro a redução do número de utilizadores de tecnologias de informação a quem o departamento presta suporte, Também a centralização de todos os serviços em Torres Vedras, determina igualmente a necessidade de redução de efetivos alocados a este apoio com impacto direto na



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

área de IT, onde o número de trabalhadores a abrangidos pelo despedimento coletivo será de 1,

Conclusão

A alteração objetiva do mercado de promoção e comercialização onde a ... Portugal, S.A., desenvolve a sua atividade, com impacto direto no volume de negócio e consequentemente, na viabilidade económica da ... Portugal, S.A., aliada à conjuntura económica desfavorável que se atravessa sem que exista uma previsibilidade fiável de alteração das circunstâncias a curto ou médio prazo, determina a necessidade de alteração substancial do "modus operandi" da ... com impacto direto na manutenção do vínculo laboral existente entre a ... Portugal, S.A., e os trabalhadores abrangidos no presente processo, tornando-se inevitável a promoção do presente processo de despedimento coletivo que abrange 37 trabalhadores.

Não obstante, e de forma a minorar o impacto negativo junto dos trabalhadores a ... Portugal, S.A., está a desenvolver esforços necessários e possíveis para que seja possível: (i) levar em consideração no método de cálculo da compensação a antiguidade efetiva e integral dos trabalhadores até ao momento da cessação do contrato, não recorrendo a aplicação do disposto no artigo 6º da Lei 23/2012; (ii) obter uma compensação adicional até ao montante de 0,25 do salário base para todos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.

1.4. A comunicação integra ainda os fundamentos e critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos:

Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir:

Os critérios a seguir enunciados serviram de base para a seleção dos trabalhadores a serem abrangidos pelo processo de despedimento coletivo:

- *O fecho da produção de equipamentos de dispensa de numerário (equipamentos multibanco) que atualmente a Companhia desenvolve em Torres Vedras.*

• *A concentração das funções de back office: administração, financeira, recursos humanos e call center noutra empresa do grupo ... situada fora de Portugal e*

* *O encerramento definitivo do escritório, arrendado, situado em Sintra que terá como resultado a passagem dos colaboradores não abrangidos pelo despedimento coletivo para o edifício que a empresa detém em regime de propriedade na localidade de Torres Vedras.*

* *Extinção da função devido á concentração das atividades num único local.*

* *Extinção da função de Comercial para o mercado externo*

* *Menor volume de vendas*

* *Existência de Processo Disciplinar*

4. *Número de trabalhadores e categorias abrangidas:*

Conforme referido na Motivação anexa a Sociedade não tem condições para manter o vínculo laboral com os trabalhadores cujo posto de trabalho é diretamente ou indiretamente afetado pela alteração do centro de operações desenvolvidas pela Sociedade pelo que o presente despedimento abrange 37 trabalhadores que detêm as seguintes categorias profissionais conforme anexo C.

5. *Período do despedimento:*

Estima-se que o respetivo processo decorra desde a presente data até, o mais tardar, 30 de junho de 2013

6. *Método de Cálculo da Compensação:*

Sem prejuízo da compensação legal estabelecida nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, a Sociedade está desenvolver os esforços necessários e possíveis para que seja possível

(i) levar em consideração no método de cálculo da compensação a antiguidade efetiva e integral dos trabalhadores até ao momento da cessação do contrato, não recorrendo a aplicação do disposto no artigo 6º da Lei 23/2012;

(ii) obter uma compensação adicional até ao montante de 0,25 do salário base para todos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.5.** O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:
- um quadro de pessoal.
 - atas das reuniões de negociação
 - listagem dos contratos a termo
 - listagem de contratos de outsourcing/trabalho temporário

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva 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;”.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 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 496º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho,

aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.3. Nos termos do artigo 359º do novo Código do Trabalho:

“1 – Considera-se despedimento coletivo 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, respetivamente, 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 atividade 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 atividade, 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 360º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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 coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção 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 efetuar 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 coletiva 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 receção 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 coletiva”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.5.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e financeiros, indicou o número de trabalhadores a despedir (37) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa, relativamente à trabalhadora lactante objeto do presente parecer, refere o seguinte:

Critérios para seleção dos trabalhadores

- O fecho da produção de equipamentos de dispensa de numerário (equipamentos multibanco) que atualmente a Companhia desenvolve em Torres Vedras.
- A concentração das funções de back office: administração, financeira, recursos humanos e call center noutra empresa do grupo ... situada fora de Portugal e
- * O encerramento definitivo do escritório, arrendado, situado em Sintra que terá como resultado a passagem dos colaboradores não abrangidos pelo despedimento coletivo para o edifício que a empresa detém em regime de propriedade na localidade de Torres Vedras.
- * Extinção da função devido à concentração das atividades num único local.
- * Extinção da função de Comercial para o mercado externo
- * Menor volume de vendas
- * Existência de Processo Disciplinar

- 2.7.** Por informação telefónica, fornecida pela Dr^a ..., mandatária da entidade empregadora, a Dr^a ..., afeta à Direção de Recursos Humanos da empresa, será a única a não ser incluída no despedimento coletivo, de forma a poder terminar o processo de transição da empresa para Espanha, sendo no



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

entanto dispensada no fim do ano. Tal informação também consta do ponto 7. da ata de 2 de abril de 2013.

2.8. Conforme email enviado a 23.04.2013, a trabalhadora estava incluída no grupo de trabalhadores a quem a entidade empregadora efetuou a proposta de ser transferida para Madrid, proposta essa que foi recusada.

- Da análise do processo, não resulta que existam indícios de discriminação na inclusão da referida trabalhadora

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora lactante ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MAIO DE 2013, COM O VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

Voto contra da CGTP pelo motivo que não se vislumbra dos autos enviados à CITE que tenha havido de facto uma proposta alternativa à formulada à trabalhadora e aceite ou recusada por esta, no que respeita à alternativa ao despedimento ser a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

sua deslocação para Madrid, mas tão só o envio de um email da mandatária da empresa.