



PARECER N.º 60/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 181 – DG-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.02.2013, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de Escriturária/2ª classe, e vinha exercendo as funções de Sales Assistant NI/MOD da Direção Comercial da agência do Algarve”, 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.
- 1.2. Na carta entregue à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, em 07.02.2013, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “A ..., S.A., (de ora em diante, ...), tem como objeto a prestação de serviços de conservação, manutenção, assistência e reparação de ascensores, elevadores, monta-cargas, monta-pratos, escadas rolantes e equipamentos similares, comercialização, instalação, importação, fabrico e exportação dessas máquinas e equipamentos”.

- 1.2.2.** “A atividade da ... e a sua sustentabilidade depende fundamentalmente da evolução do setor da construção, do investimento público e privado, bem como da concorrência no mercado onde atua e do ambiente macroeconómico no geral”.
- 1.2.3.** “A realidade exógena acima referida, implica uma constante adaptação da estrutura organizativa da ... às exigências do mercado, com o fito de manter a Empresa com índices de sustentabilidade que lhe permitam sobreviver aos cenários extremamente negativos nos quais tem atuado. Só essa lenta e gradual adaptação ao mercado, no mais estrito respeito pelos direitos dos trabalhadores, tem possibilitado à ... manter os níveis de emprego consideráveis”.
- 1.2.4.** “Sem embargo, e apesar de 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, não permite à ..., na senda da procura da manutenção da sua sustentabilidade, deixar de reorganizar e redimensionar os seus recursos internos”.
- 1.2.5.** “A evolução da economia portuguesa nos últimos anos está a ser, assim, indelevelmente marcada pelo processo de ajustamento dos desequilíbrios macroeconómicos estruturais, no contexto do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF)”.
- 1.2.6.** “Acréscimo que existem fatores de risco que apontam para a possibilidade de um abrandamento mais intenso da procura mundial e para uma depreciação

do Euro. No plano interno, a adoção de medidas orçamentais adicionais determina a inclusão de riscos descendentes sobre o consumo público e o consumo privado”.

- 1.2.7.** “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 (...)”.
- 1.2.8.** “(...) No âmbito mais específico do mercado de Elevadores novos, verificou-se uma retração nas vendas de 36% em 2012, sem que se preveja qualquer tipo de recuperação face ao cenário macroeconómico, em particular no setor da construção”.
- 1.2.9.** “O mercado de Escadas e Tapetes rolantes praticamente desapareceu, tendo descido em 2012 quase 70% face ao ano anterior, também neste caso sem se perspetivar qualquer tipo de recuperação em 2013”.
- 1.2.10.** “Acréscimo que os índices de produção da construção estão a cair aproximadamente 10% ao ano desde 2010, de uma forma consolidada, até porque o risco de crédito das empresas de construção aumentou súbita e drasticamente”.
- 1.2.11.** “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”.

- 1.2.12.** “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”.
- 1.2.13.** “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 (...)”.
- 1.2.14.** “(...) Em termos gerais, a faturação da ... apresentou uma queda de 37% no ano de 2012 face ao ano de 2011, sendo que as previsões apontam para que o ano de 2013 ainda seja marcado por uma redução superior”.
- 1.2.15.** “As vendas e prestações de serviços tiveram um decréscimo de 7 milhões de euros em 2012, face ao ano de 2011”.
- 1.2.16.** “Relativamente às Alterações Tecnológicas – “a legislação portuguesa que enquadra a atividade de manutenção e o processo de inspeção oficial relativa ao estado dos elevadores e escadas mecânicas (DL nº 320/2002) define as atividades mínimas a executar anualmente em cada unidade e cria a obrigação de que as empresas visitem mensalmente as instalações com um programa de atividades de acordo com o seu próprio método, conforme contrato de manutenção estabelecido com o proprietário”.
- 1.2.17.** “A ... tem como sua primeira prioridade a garantia de segurança dos utentes e dos seus colaboradores e para tal desenvolveu cuidadosamente métodos, planeamento, produtos e formação do seu pessoal de forma a garanti-lo,

ultrapassando de forma indiscutível as mais exigentes práticas no mercado internacional e da sua concorrência nacional”.

- 1.2.18.** “A introdução deste novo método teve como efeito a constatação da existência de um significativo ganho de eficiência dos seus 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”.
- 1.2.19.** Quanto aos Motivos estruturais “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”.
- 1.2.20.** “Assim, no dia 1 de julho de 2012, as Direções Técnicas da ... Portugal e da ... Espanha fundiram-se numa única direção denominada Direção Técnica Ibérica, na dependência de um Diretor Técnico Ibérico, que passou a reportar, hierárquica e funcionalmente, à KG Espanha”.
- 1.2.21.** “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 alguns departamentos, direções, unidades e setores de atividade da ..., tendo em conta o seu sobredimensionamento”.

1.2.22. “Pelos motivos expostos nos números anteriores e, de forma a minimizar o mais possível, o impacto da atual conjuntura no quadro de pessoal da empresa, só serão afetados pelo presente procedimento, onze postos de trabalho”.

1.2.23. “Daqui resulta a necessidade de se operar uma redução de trabalhadores ao serviço da empresa, afetos, por via direta ou indireta, nos seguintes setores:”

a) Administrativos

- Escriturário Principal – 1 (um)

- Escriturário 2ª classe – 2 (dois)

a) Técnicos

- Técnico de vendas – 1 (um)

b) Operários.

- Eletromecânico de Elevadores/Oficial – 6 (seis)

- Técnico fabril/principal – 1 (um).

1.2.24. “De realçar que com o presente procedimento pretende-se a redução do pessoal em cerca de 2,37%”.

1.2.25. Em sede de considerações finais alega a empresa que “A decisão de iniciar o procedimento de despedimento coletivo assenta, por isso, nos motivos de mercado, tecnológicos e estruturais acima explicitados, preenchendo-se a previsão legal contida nas alíneas a), b) e c) do nº 2 do Artigo 359º do Código do Trabalho”.

1.2.26. “A não ser iniciado o presente procedimento de despedimento coletivo, que abrangerá onze trabalhadores, a empresa não estaria a adotar uma política

de otimização dos seus recursos humanos, estruturais e operacionais afetos à sua produção, adequando a sua capacidade produtiva à realidade da procura, com riscos de, não o fazendo, afetar seriamente a estabilidade e robustez financeira que ainda vai conseguindo manter e preservar os restantes postos de trabalho”.

- 1.2.27.** “A conservação dos onze postos de trabalho abrangidos pelo presente procedimento coletivo tornou-se, pelos motivos expostos, impossível”.
- 1.2.28.** “Saliente-se que este indispensável ajustamento do nível de emprego da ..., para além de absolutamente imprescindível para otimização da estratégia empresarial da empresa, resulta de fatores externos que estão relacionados com a evolução dos mercados e com o comportamento de vários fatores económicos a nível mundial e cuja evolução, neste caso particular, nos afetou diretamente”.
- 1.2.29.** “Haverá, porém, que destacar o esforço da empresa de manutenção da grande maioria dos postos de trabalho como um ponto altamente positivo demonstrativo do enorme esforço no investimento no potencial económico – empresarial da empresa, atento o mercado onde se insere e a situação de crise económico-financeira atual”.
- 1.2.30.** “A ... junta o quadro de pessoal, composto por 463 trabalhadores, organizado por setores organizacionais da empresa, contendo informação relativa a categoria profissional, posto de trabalho, direção, função e zona geográfica”.
- 1.2.31.** Quanto à “Indicação dos critérios para seleção dos trabalhadores abrangidos no processo (Alínea c) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho), alega

a ... que “Os motivos subjacentes ao presente procedimento de despedimento coletivo, que se encontram descritos no Anexo 1, 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”.

1.2.32. “Esta reestruturação será materializada na redução de efetivos, atendendo a que os indicadores económicos, financeiros e de mercado de 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”.

1.2.33. Quanto à IDENTIFICAÇÃO DOS CRITÉRIOS, alegam que “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”.

- 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:

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

- 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”.

1.2.34. “Quanto à “Extinção do posto de trabalho de Back-Office NI/MOD alega a empresa que “A diminuição da carteira de clientes e a redução do volume de trabalho, levaram a empresa a decidir que o trabalho de apoio administrativo às equipas de vendas passará a ser realizado por apenas um trabalhador, reduzindo o número de trabalhadores que desempenham as funções acima mencionadas para um elemento que passará a ser o único responsável pela atividade de back-office NI/MOD”.

1.2.35. “Na agência do Algarve existem duas trabalhadoras que desempenham funções administrativas:

1.2.36. ... e ...”

1.2.37. “A escolha do elemento da Agência do Algarve com a categoria profissional de Sales Assistant NI/MQD a incluir no despedimento coletivo recaiu sobre a trabalhadora ... por ser, comparativamente com a outra trabalhadora que

exerce as mesmas funções, a que tem categoria profissional inferior, menor grau de habilitações académicas e, conseqüentemente, de qualificações para o exercício das funções e menor antiguidade na empresa”

- 1.2.38.** “Os critérios utilizados para a escolha da trabalhadora ... foram os constantes das alíneas a), c) e e), a saber: “supressão de funções e posto de trabalho”, “competência e habilitações literárias” e “menor antiguidade na empresa”.
- 1.2.39.** Quanto à “Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidos (Alínea d) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho) a empresa refere que “O número de trabalhadores a despedir, no âmbito do presente processo, é de onze, conforme quadro junto ao presente anexo que serve, igualmente, para identificar os trabalhadores abrangidos e as respetivas categorias profissionais”
- 1.2.40.** Relativamente à “Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (Alínea e) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho), o despedimento coletivo que ora se inicia seguirá a tramitação legal e decorrido o prazo de 15 dias, contado em conformidade com o estabelecido no Art. 363º do Código do Trabalho, acrescerão os prazos de aviso prévio da decisão de cessação dos contratos dos trabalhadores envolvidos”.
- 1.2.41.** “Deste modo, o procedimento de despedimento coletivo terá uma duração estimada, consoante a antiguidade do trabalhador, entre 15 a 75 dias, a contar da data da decisão final”.

- 1.2.42.** “No que diz respeito à Indicação do método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no art. 366º do código do trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (Alinea f) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho)”.
- 1.2.43.** “A alteração legislativa acima transcrita diz respeito ao método de cálculo atualmente em vigor, que obedece a um regime imperativo de valor máximo, não se encontrando outra compensação genérica para os trabalhadores incluídos no presente processo”.
- 1.2.44.** “A ..., ao abrigo do disposto no Art. 360º do Código do Trabalho, comunicou ao SIESI – Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas, ao SITE (Norte) – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte e à DGERT, por escrito, a intenção de iniciar o procedimento de despedimento coletivo”.

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;”.
- 2.1.2.** 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.
- 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 artigo 1º e seguintes do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 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”.

2.5. A entidade empregadora comunicou, por carta datada e recebida em 07.02.2013, a intenção do despedimento *sub judice*, à trabalhadora grávida, titular da categoria de “Escriturário de 2ª classe, e vinha exercendo as funções de Sales Assistant NI/MOD da Direção Comercial – Agência do Algarve”, objeto do presente parecer.

2.6. No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos não só de mercado, mas também tecnológicos e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (11) e as categorias profissionais abrangidas e

apresentou o quadro de pessoal, constituído por 463 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.7.** Alega a ... que “A não ser iniciado o presente procedimento de despedimento coletivo, que abrangerá onze trabalhadores, a empresa não estaria a adotar uma política de otimização dos seus recursos humanos, estruturais e operacionais afetos à sua produção, adequando a sua capacidade produtiva à realidade da procura, com risco de, não o fazendo, afetar seriamente a estabilidade e robustez financeira que ainda vai conseguindo manter e preservar os restantes postos de trabalho”.
- 2.8.** No que diz respeito ao critérios de seleção alega a entidade empregadora que “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”.
- 2.9.** Relativamente à trabalhadora grávida, ..., objeto do presente parecer, alega a ... que “na Agência do Algarve existem duas trabalhadoras que desempenham funções administrativas”.
- 2.10.** E que “A escolha do elemento da Agência do Algarve com a categoria profissional de Sales Assistant NI/MOD a incluir no despedimento coletivo recaiu sobre a trabalhadora ... por ser, comparativamente com outra trabalhadora que exerce as mesmas funções, a que tem categoria profissional inferior, menor grau de habilitações académicas e, consequentemente, de qualificações para o exercício das funções e menor antiguidade na empresa”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.11.** Assim alega a empresa que “Os critérios utilizados da trabalhadora ... foram os constantes das alíneas a), c) e e), a saber: “supressão de funções e posto de trabalho”, “competências e habilitações literárias” e “menor antiguidade na empresa”.
- 2.12.** Compulsados os elementos constantes do processo, designadamente a informação prestada pela empresa e conforme o “Documento de Formalização dos Termos e Condições de Cessação da Relação Laboral no âmbito do Procedimento de Despedimento Coletivo”, verifica-se que a trabalhadora grávida, ..., objeto do presente parecer assinou como “(...) declara aceitar como válidos os fundamentos subjacentes ao despedimento coletivo no qual foi integrado, renunciando expressamente ao direito de impugnar o mesmo”, cfr nº 2 da Cláusula 5ª do aludido documento.
- 2.13.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos em razão do sexo e da parentalidade na inclusão da referida trabalhadora grávida, no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo, promovido pela ..., S.A., da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 7 DE MARÇO DE 2013**