

PARECER N.º 124/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 539 – DGL-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 11.11.2008, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à inclusão de duas trabalhadoras ..., lactante, com a categoria profissional de Administradora, e ..., grávida, com a categoria profissional de Assistente Comercial, no processo de despedimento colectivo, abrangendo catorze trabalhadores, por motivos de reestruturação da empresa.
- 1.2.** Em 27.10.2008, a empresa comunicou às trabalhadoras a decisão de iniciar um despedimento colectivo, sucintamente com os seguintes fundamentos:
- Na empresa, não existe comissão de trabalhadores ou comissão intersindical;
 - A empresa tem ao seu serviço 171 trabalhadores, distribuídos por onze secções;
 - Não existem trabalhadores contratados a termo para a categoria profissional das trabalhadoras ou equivalente;
 - A empresa opera em Portugal desde 1997 e iniciou na sua actividade no mercado automóvel (locação financeira e crédito);
 - Desde há quatro anos que actua em três mercados distintos:
 - a) Crédito automóvel;
 - b) Crédito pessoal;
 - c) Crédito hipotecário;
 - A empresa é uma instituição de crédito, sujeita à supervisão do banco de Portugal, com objecto social semelhante ao dos bancos, com excepção da actividade de recepção de depósitos, e faz parte do Grupo ...;
 - A disponibilidade de fundos destinados a financiar as operações activas é um factor crítico para a manutenção ou crescimento da actividade, e a empresa não pode captar esses fundos através de depósitos bancários à ordem ou a prazo, tendo de o fazer junto dos mercados financeiros internacionais, designadamente nos Estados Unidos da América, ou nas disponibilidades de fundos originadas no seio do próprio grupo;

- A empresa está organizada da seguinte forma:
 - I – Conselho de Administração;
 - II – Área Comercial & *Marketing*;
 - III – Área de Operações;
 - IV – Área de Risco;
 - V – Área Financeira;
 - VI – Área T.I. e Segurança da Informação;
 - VII – Área de Seguros;
 - VIII – Área de Qualidade;
 - IX – Área de Recursos Humanos;
 - X – Área Jurídica & *Compliance*;
 - XI – Área de Auditoria Interna;
 - XII – Área de D. de Produto ...;
- Em face da conjuntura económica, as instituições financeiras começaram a ser mais restritivas na concessão de crédito a empresas e a particulares, uma vez que têm maior dificuldade em obter fundos nos mercados interbancários ou em captar fundos próprios;
- A redução da procura por parte dos consumidores faz-se sentir mais a nível do crédito à habitação do que no crédito ao consumo;
- As empresas procuram a renegociação de dívidas em vez de financiamento para a modernização competitiva;
- Sendo o financiamento automóvel de veículos ligeiros o principal negócio da empresa, refere-se que a venda destes veículos decresceu 2% em relação ao ano anterior;
- A empresa, no total da três áreas em que actua (Financiamento Automóvel, Crédito Hipotecário e Crédito Pessoal), encontra-se 25% abaixo do objectivo orçamentado para 2008 e 18% aquém do montante financiado em 2007, e isto por três motivos, retracção da procura, elevada concorrência, mais selectividade no risco;
- A rentabilidade de cada linha de produto é determinada pelo resultado líquido entre a margem financeira à qual se subtraem as perdas operacionais e os custos de estrutura da empresa;
- Em Setembro, a margem financeira média do negócio foi de 4,89%, as perdas operacionais foram de 1,8% e os custos de estrutura foram de 3,0%, pelo que é necessário aumentar o resultado com vista a garantir a continuidade da empresa em Portugal;
- A empresa criou o seguinte plano de acção:

- a) Aumento da margem global, através da saída do produto de crédito hipotecário;
- b) Restrição das regras de concessão de crédito;
- c) Redução do peso da estrutura de custos da empresa, através da reestruturação global que inclui o despedimento colectivo dos trabalhadores envolvidos;
- A empresa apresentou resultados negativos nos anos de 2005 e 2006. O ano de 2007 apresentou resultados positivos, mas não significativos, o que obriga ao realinhamento da actividade da empresa;
- A subida crescente dos custos dos fundos tem contribuído para os resultados negativos da empresa, tanto mais que se trata de uma empresa inserida num grupo financeiro americano, país a onde a presente crise se iniciou;
- Os indicadores de Dezembro de 2007 e de Setembro de 2008 apresentam uma subida progressiva de incumprimento por parte dos clientes, sobretudo no crédito hipotecário;
- Assim, os resultados da empresa têm vindo a ser tendencialmente negativos;
- A elevada estrutura de custos fixos da empresa, dimensionada para volumes de novos negócios bastante superiores, mostra-se, hoje, desproporcionada;
- O crescimento do volume de negócio da área Crédito Pessoal, dado o seu peso relativo não é suficiente para absorver uma transferência integral da estrutura de recursos humanos e materiais;

1.2.1. As áreas da empresa afectadas com o despedimento colectivo são as seguintes:

- I – Operações: 8 trabalhadores;
- II – Vendas: 2 trabalhadores;
- III – *Marketing*: 1 trabalhador;
- IV – Qualidade: 1 trabalhador;
- V – Administração: 1 trabalhador;
- VI – Assistente: 1 trabalhador.

1.2.2. Os critérios que serviram de base à reestruturação, e por isso à selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, são os seguintes:

- a) Encerramento da área de negócio referente ao Crédito Hipotecário:

O encerramento desta linha de negócio deixa sem conteúdo funcional os trabalhadores directamente ligados a esta área e obriga ao reajustamento das áreas de suporte – *Operations, Sales, Marketing e Finance*;

- A trabalhadora lactante, ..., é um membro da administração, total e exclusivamente vocacionado para a área de *Customer Relationship Management*, pelo que, por motivo do encerramento total da área de negócio, já não se justifica a sua prestação. Estas funções deixaram de ser funções de administração geral e passarão a ficar integradas nas áreas autónomas de *Marketing*, sob a supervisão directa do Director Comercial de cada um dos diferentes produtos da empresa, que avocará os serviços de *Customer Relation*;
- Não existe na empresa outro posto de trabalho de administração, igual ou equivalente ao da trabalhadora, nem outra função que lhe possa ser atribuída, em face da reestruturação em curso.

b) Despedimento colectivo na empresa ..., S.A. – associada institucional da ...:

Esta empresa promoveu o despedimento colectivo de 17 trabalhadores e implicou a reestruturação das áreas de *marketing* e de *back office* da ... *Consumer Finance* ..., que prestava apoio administrativo àquela empresa;

c) Encerramento da Delegação da Zona Sul – Algarve:

Este encerramento implica o despedimento dos trabalhadores que aí prestavam serviço e um reajuste dos serviços administrativos de apoio às delegações.

Os trabalhadores da área comercial ficaram a trabalhar em regime de teletrabalho;

- A trabalhadora grávida, ..., encontra-se a desempenhar funções neste local e, em consequência, será extinto o conteúdo funcional do seu posto de trabalho;
- Não existe na empresa outro posto de trabalho igual ou equivalente que seja uma alternativa viável à manutenção do contrato de trabalho;

d) Área de Qualidade:

Será a sede da empresa a nível europeu a centralizar esta área;

- Os 14 trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo encontram-se em situação de *inlabor*;
- Houve inicialmente intenção de negociação com os trabalhadores envolvidos, mas perante as restrições legais relativas à atribuição de subsídios de desemprego não foi possível recorrer aos acordos de rescisão, impondo-se a realização do presente procedimento;
- No entanto, está em aberto a possibilidade de rescisão pelos trabalhadores, nos termos do artigo 400.º do Código do Trabalho.

1.2.3. O período de tempo no decurso do qual se pretende efectivar o despedimento decorrerá entre vinte e trinta dias após a data notificação da intenção de proceder ao despedimento

colectivo, altura em que se comunicará a decisão do despedimento, com respeito pelo período de pré-aviso legal determinado no artigo 398.º do Código do Trabalho.

1.2.4. O método de cálculo das indemnizações a pagar aos trabalhadores a despedir será o estabelecido na lei, acrescido de quaisquer outros créditos vencidos e exigíveis.

1.2.5. A fase de informação e negociações foi proposta nos dez dias posteriores à comunicação de despedimento, caso viesse a ser constituída a estrutura representativa dos trabalhadores envolvidos.

1.3. De acordo com a informação da empresa, o prazo de comunicações e negociações terminou no dia 6 de Novembro, sem que o conjunto de trabalhadores abrangidos tenha respondido à intenção de despedimento ou constituído a comissão representativa. A trabalhadora grávida (em 6.11.2008) e a trabalhadora lactante (em 3.11.2008) informaram, dentro do prazo referido, a sua intenção de negociar a saída da empresa.

1.4. Em 17.11.2008, a CITE recebeu do alegado mandatário da trabalhadora ... (que não junta qualquer procuração ao processo), exposição, sucintamente, no seguinte sentido:

- A trabalhadora ingressou no grupo ... em 1996;
- Em 1.12.2001, foi admitida ao serviço da ..., com a categoria profissional de Directora de Serviços, para desempenhar funções de Directora de Operações;
- Em 7.01.2002, foi nomeada para o desempenho de funções de Administradora da empresa, atingindo, em Janeiro de 2004, a Direcção do Crédito ao Consumo (*Consumer Loans P&L Leader*), e, em Junho de 2006, a Direcção dos Créditos e Financiamentos Pessoais, dirigindo um total de 130 pessoas;
- Em Julho de 2006, a trabalhadora comunicou à empresa que estava grávida;
- Em Setembro de 2006, quando regressou de um encontro regional de directores de crédito ao consumo, ocorrido em França, foi-lhe comunicado que iria ser substituída nas suas funções e lhe seriam atribuídas outras;
- Em Março de 2007, após o seu regresso ao trabalho, a empresa comunicou-lhe que deixaria de ser Administradora e passaria a desempenhar funções de Chefia da Gestão de Relações com Clientes (*Customer Relationship Management Leader*);
- A partir dessa data a trabalhadora ficou adstrita a uma função sem qualquer integração na hierarquia da empresa, sem dirigir ninguém, sem definição de objectivos anuais a atingir, sem atribuição de um orçamento anual para as funções a

realizar e sem participar em reuniões para definição de actividades a desenvolver no âmbito dos objectivos da empresa;

- Estando directamente dependente da Administração, nunca foi convocada para fazer o que quer que fosse, e as poucas reuniões havidas foram da iniciativa da trabalhadora para apresentação de propostas a levar a cabo que nunca tiveram seguimento;
- Desde Dezembro de 2006, que a empresa começou a deixar de pagar as despesas apresentadas e que estavam previstas como encargo da empresa;
- A trabalhadora, nos termos contratuais acordados, recebia um prémio anual no valor mínimo de 20% e referente ao ano anterior, tendo recebido 23% em 2004, 20% em 2005 e 22% em 2006;
- Em 2007, recebeu apenas 11%;
- Em 2008, não recebeu qualquer prémio;
- A sua retribuição base foi sempre anualmente aumentada, com excepção dos anos de 2007 e 2008, muito embora o aumento médio para os trabalhadores do mesmo nível tenha sido de 4%;
- Este tratamento discriminatório na sequência da gravidez e parto da trabalhadora não é justificado por qualquer reestruturação da empresa, pois as funções que exercia antes da licença por maternidade continuarão a existir e serão reforçadas;
- Foram admitidos trabalhadores nos sectores que estavam a cargo da trabalhadora, anteriormente à gravidez;
- Já foi intentada acção judicial relativamente aos factos invocados.

1.5. Em 26.11.2008, a empresa envia à CITE um esclarecimento relativamente à inclusão das duas trabalhadoras no processo de despedimento colectivo em decurso, no seguinte sentido:

- A trabalhadora grávida ... revogou o seu contrato de trabalho por mútuo acordo, conforme documento comprovativo;
- Quanto à trabalhadora lactante ..., a empresa vem clarificar os motivos invocados para a sua inclusão no despedimento colectivo. Assim:
 - a) O encerramento total do Departamento de Crédito Hipotecário deixou sem conteúdo funcional os trabalhadores directamente ligados a esta área e implicou o reajustamento nas áreas de suporte, designadamente as áreas de Operações (8 trabalhadores), Força de Vendas (2 trabalhadores), *Marketing* (1 trabalhador), Qualidade (1 trabalhador), Administração (2 trabalhadores);

- b) A organização de topo da empresa era constituída por treze Directores de 1.^a linha, cinco dos quais tinham a categoria profissional de Administradores e oito a categoria profissional de Directores;
- c) O Departamento de Seguros ficou integrado no Departamento Comercial – Empréstimos Pessoais;
- d) O Departamento Jurídico e de Integridade deixou de ser uma direcção de 1.^a linha e passou a ter uma posição mais baixa e a responder perante o administrador da empresa;
- e) O Departamento *Pricing* – Estrutura de actuariado, análise de mercado e preços – ficou integrado no Departamento Financeiro;
- f) O departamento de *Customer Relation Management* – Gestão e Maximização da Relação com Clientes – ao qual pertence a trabalhadora lactante foi totalmente extinto;
- g) A trabalhadora lactante era *Líder de Gestão e Maximização da Relação com Clientes*, posição de topo com lugar na Administração da empresa;
- h) As tarefas inerentes ao cargo que a trabalhadora ocupava, ou seja, desenvolvimento e elaboração de estratégias, desenvolvimento e implementação dos produtos, desenvolvimento informático, mediação entre cliente e administradores, monitorização da taxa de retenção de clientes, medição das campanhas lançadas e recomendação de alterações com base nos resultados, análise e apoio aos projectos em curso são funções que serão integradas na área comercial ou geridas pelos responsáveis de áreas já existentes;
- i) A diminuição de cinco directores de 1.^a linha na estrutura da empresa implicou a extinção do posto de trabalho da *Assistente de Direcção*.

1.6. Do processo remetido à CITE, de que constam as duas comunicações referentes às trabalhadoras e os esclarecimentos adicionais, fazem parte os seguintes documentos:

- Organigrama da empresa anterior ao processo, a folhas 40 e 39 dos processos;
- Organigrama da empresa depois do processo de despedimento colectivo, a folhas 41 e 40 dos processos, e a folhas 9 e 10 dos esclarecimentos adicionais;
- Lista dos empregados envolvidos no despedimento colectivo, a folhas 42 e 41 dos processos;
- Quadro de pessoal da empresa, a folhas 43 e 42 dos processos;
- Declaração de recepção de documentos, a folhas 46 e 45 dos processos;
- Fichas individuais de empregado, a folhas 47 e 46 e seguintes dos processos;

- Revogação de contrato de trabalho por mútuo acordo das partes, a folhas 7 e 8 dos esclarecimentos adicionais;
- Descritivo de funções da trabalhadora lactante, a folhas 11 e 12 dos esclarecimentos adicionais.

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.

2.4.1. 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 à necessidade de reestruturação da empresa por motivo de necessidade de aumento dos resultados que garantam a continuidade da empresa em Portugal.

2.3. São juntos ao processo os elementos a que alude o n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, e é mencionado que foi dado conhecimento destas comunicações aos serviços

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

competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo.

2.4. Do universo dos 14 trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, uma trabalhadora está grávida e outra trabalhadora é lactante.

2.4.1. A trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Assistente Comercial, a desempenhar funções de *escriturária, em geral*, na Delegação da Zona Sul – Algarve, foi admitida na empresa no presente ano de 2008, e a sua inclusão no despedimento colectivo justificava-se pelo encerramento da actividade comercial e de operações da Delegação do Algarve. No entanto, e por informação da empresa, de 26.11.2008, a trabalhadora revogou por acordo o seu contrato de trabalho, conforme documento assinado por esta e enviado à CITE, e, nesse sentido, muito embora a trabalhadora esteja grávida, esta Comissão não emite parecer prévio no presente caso, uma vez que a mesma já não se deve considerar abrangida pelo procedimento de despedimento colectivo.

2.4.2. A trabalhadora lactante, ..., com categoria profissional de Administradora, a desempenhar funções de dirigente, em Lisboa, foi admitida na empresa em 1.1.1996, e a sua inclusão no despedimento colectivo justifica-se pelo encerramento total do negócio relacionado com o *Crédito Hipotecário*, o que implica a desnecessidade de manutenção de um membro da administração total e exclusivamente vocacionado para esta área, extinguindo-se a área de *Customer Relationship Management*, que passará a ser integrada nas áreas autónomas de *Marketing*, sob a supervisão directa de cada Director Comercial, de acordo com a informação da empresa.

2.5. Também, de acordo com o referido no processo e nos esclarecimentos adicionais, o conjunto de trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo não respondeu à comunicação nem constitui uma comissão representativa, tendo as trabalhadoras referidas comunicado a intenção de negociarem a sua saída, e apenas uma, a trabalhadora grávida, formalizado essa vontade.

2.6. Relativamente à trabalhadora lactante, o alegado mandatário remete à CITE uma exposição normalmente enquadrável num processo de queixa, cuja tramitação obedece a parâmetros próprios, designadamente o consentimento expresso pela trabalhadora para que a CITE contacte a empresa, para cumprimento do direito ao contraditório.

Mas ainda que tudo se tivesse passado como o constante da dita exposição, e muito embora seja referido que a trabalhadora tem vindo a perder poder decisório inerente ao seu cargo, desde finais do ano de 2006, data coincidente com o estado de gravidez, encontrando-se actualmente esvaziada de funções, o que poderá fundamentar a legítima apreciação de uma eventual discriminação por violação do direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional, previsto no artigo 26.º do Código do Trabalho, tal não seria por si suficientemente demonstrativo de uma subjectividade utilizada na sua inclusão neste processo, uma vez que a trabalhadora ocupa efectivamente o lugar abrangido pelo despedimento colectivo, não demonstra inequivocamente, que após a licença por maternidade, não retomou a actividade contratada, como era seu direito, por determinação do artigo 96.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e não invocou os factos descritos em sede de resposta à comunicação de despedimento colectivo, por forma a demonstrar que, comparativamente com outros trabalhadores, o critério de selecção utilizado para a sua inclusão no despedimento foi diferente.

De facto, e conforme o previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, *o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho respeita à retribuição e outras prestações patrimoniais, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir.*

No caso em análise, os critérios de selecção abrangem todos aqueles trabalhadores cujas funções que desempenhavam deixaram de existir, em sequência da reestruturação da empresa que implica o encerramento de áreas de negócio, de apoio administrativo, de delegações e de centralização de competências em estruturas ou funções já existentes, conforme descrito a folhas 34 e 35 do processo de despedimento colectivo, e conforme os esclarecimentos adicionais a folhas 3 e 4.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora lactante ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA

CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

A CGTP não aprova o presente parecer por considerar que, face à junção ao processo do documento apresentado por advogado que se apresenta como mandatário da trabalhadora, tudo indicia que podem existir critérios indiciariamente subjectivos que se podem reconduzir a que a inclusão da trabalhadora no processo de despedimento colectivo, por razões relacionadas com a sua situação de trabalhadora lactante, configure uma situação de discriminação.

Tendo em conta toda a protecção comunitária que tem aplicação directa na ordem interna entende a CGTP que podemos estar em presença de uma situação de discriminação indirecta.