

PARECER N.º 92/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 – Despedimento colectivo promovido pela ..., em que se inclui uma trabalhadora puérpera
Processo n.º 476 – DP-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 23.06.2009, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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 empresa *dedica-se à actividade seguradora, nos ramos não vida e, para tal, afecta trabalhadores à celebração e gestão de contratos de seguro, sua actividade principal, e mantendo trabalhadores para a execução de tarefas de suporte àquela actividade.*
- 1.3. Sobre os motivos do despedimento colectivo, a empresa refere o seguinte:
 - 1.3.1. *A actividade da ... só gerou resultado líquido positivo em 2007, ano em que foi constituída, pois, a partir de então, o aumento das receitas não é acompanhado pelo incremento dos resultados líquidos, dado que o agravamento dos custos da empresa é crescentemente superior ao valor das receitas.*
 - 1.3.2. *De facto, o resultado líquido de 2007, positivo em 548.791 Euros, evoluiu, no ano seguinte, para prejuízo de 3.644.827,74 Euros, e os dados já apurados e os dados estimados para o exercício em curso confirmam aquela tendência, pois, entre 1 de Janeiro e 30 de Abril de 2009, a empresa registou resultado líquido negativo de 3.002.356,24 Euros.*
 - 1.3.3. *As projecções para o exercício em causa, com termo em 31 de Dezembro de 2009, apontam para resultado líquido negativo de aproximadamente 4.400.000 Euros. Para essas projecções contribui, entre outros factores, o termo de contratos de seguro e de resseguro.*

- 1.3.4.** *Assim, após o final de 2008, cessaram ou cessarão os seguintes contratos, entre outros:*
- ... – *Companhia de Seguros de ..., S.A., com efeitos em 31/12/2008;*
 - *Companhia de Seguros ..., S.A., com efeitos em 31/03/2009;*
 - *..., L.^{da}, com efeitos em 31/05/2009;*
 - *..., L.^{da}, com efeitos em 6/06/2009;*
 - *..., S.A., com efeitos em 30/06/2009.*
- 1.3.5.** *Em alguns casos, trata-se de clientes que assumiam peso significativo na facturação da ... Os contratos denunciados pela ... Seguros, por exemplo, representaram em 2008 facturação no valor de 1.855.221 Euros, que fez daquela o terceiro cliente da ... e os contratos denunciados pela ..., que eram rentáveis, significaram, no mesmo período, 391.308 Euros.*
- 1.3.6.** *Para as projecções de 2009 contribuem, para além do mais, contratos de seguro e de resseguro a cuja execução a empresa está contratualmente vinculada, mas que importam prejuízo acentuado. Assim, no contrato com a ..., S.A., o valor pago pela ..., em 2008, com sinistros, foi superior, em 30% (trinta por cento), aos prémios de seguro adquiridos.*
- 1.3.7.** *No contrato com a ..., L.^{da}, para o mesmo período, essa margem negativa ascendeu a 160% (cento e sessenta por cento), e no contrato com a ..., S.A., ela atingiu 180% (cento e oitenta por cento), em termos tais que se traduzirá, em 2009, numa perda estimada de mais de 1.000.000 Euros.*
- 1.3.8.** *Os contratos vigentes entre a empresa e a ..., e entre a empresa e a ..., vigorarão até 31 de Dezembro de 2009 e o contrato vigente entre a ... e a ... vigorará até 31 de Dezembro de 2011.*
- 1.3.9.** *Em resultado da situação financeira que a Sucursal atravessa, períodos houve em que inexistiram activos para cobrir o nível de reservas imposto pela regulamentação da actividade seguradora, razão pela qual, em 2008, a empresa se viu forçada a solicitar 4.900.000 Euros à sociedade de que é sucursal em Portugal.*
- 1.3.10.** *Em Abril de 2009, a ... obteve reforço adicional no valor de 7.500.000 Euros, o qual, por insuficiente para garantir que a empresa honra os seus compromissos, será acompanhado, até ao final de 2009, pela entrega, no mínimo, de outros 3.000.000 Euros.*
- 1.3.11.** *Em 31 de Dezembro de 2008, por causa de dificuldades de tesouraria, continuavam por pagar facturas de fornecedores que se tinham vencido, em média, há 88 dias. Esse atraso teve*

impacto operacional, porquanto fornecedores houve que se recusaram a prestar o serviço, ou lhe atribuíram pouca prioridade, ou reclamaram o pagamento junto do cliente final.

- 1.3.12.** *Para além disso, estima-se que a actividade da empresa estagne em 2009 e sofra uma redução significativa em 2010. Assim, e respectivamente, os prémios de seguro adquiridos não ultrapassarão 16.400.000 Euros e 13.100.000 Euros, descida de facturação essa que, entre 2008 e 2010, atinge 19% (dezanove por cento).*
- 1.3.13.** *Para inverter a tendência revelada pelos factos referidos nos números anteriores, que a manter-se, põe em causa a própria sobrevivência da ..., a empresa vê-se obrigada a reduzir os custos da actividade.*
- 1.3.14.** *Também por causa da redução do volume de actividade que se perspectiva, a necessidade de redução de custos tem de incidir principalmente nos de natureza fixa, que incluem os com pessoal. Ainda assim e com vista a minorar o impacto da situação financeira nos contratos de trabalho, a ... tem ensaiado modos alternativos de reduzir os custos.*
- 1.3.15.** *Dessa forma, a cessação do contrato com a ... resultou de recusa desta em aceitar a renegociação de preços proposta pela empresa, única capaz de repor a rentabilidade, para esta, do contrato.*
- 1.3.16.** *A ... está a estudar formas de renegociar os custos da cedência do espaço onde tem instalações; está a reduzir drasticamente o recurso a serviços externos, como seja de consultoria e de manutenção do edifício; as acções de marketing e despesas de representação estão limitadas ao estritamente indispensável; a aquisição de imobilizado, como por exemplo equipamento informático, viaturas e mobiliário, foi fortemente restringida; a política de viagens, gestão de veículos e utilização de meios de comunicação vai ser reformulada; e os contratos com fornecedores operacionais renegociados.*
- 1.3.17.** *Não obstante assim ser, a redução de pessoal é inevitável. Essa redução incidirá em postos de trabalho cuja subsistência não seja essencial ao normal desenvolvimento da actividade da empresa. Para tal, a ... vai proceder a reorganização da estrutura produtiva. A reorganização incidirá em todas as Direcções da empresa, incluindo as não operacionais.*
- 1.3.18.** *A empresa procurou identificar tarefas excedentárias e as que, não o sendo, podem ser asseguradas por recursos existentes na mesma ou noutras direcções ou departamentos, assim evitando duplicação de estruturas.*

- 1.3.19.** *Nesse âmbito, extinguir-se-á, como estrutura autónoma, a Direcção de Saúde que importará a extinção de 5 (cinco) postos de trabalho: o de Director, desnecessário ante a inexistência de uma estrutura específica; dois de gestor de rede; um de técnico de secretariado; e um de chefe de serviços.*
- 1.3.20.** *A ... já comunicou a caducidade dos dois contratos a termo vigentes, naquela Direcção, para o exercício de funções de escriturário e de escriturário estagiário (categorias profissionais similares à da trabalhadora que ocupa o posto de técnico de secretariado), com o que abdicará, na totalidade, de funções desta natureza.*
- 1.3.21.** *No conjunto das áreas de negócio integradas na Direcção Comercial, extinguir-se-ão 3 (três) dos 6 (seis) postos de trabalho de técnico comercial II. Assim, na parte de Finance a extinção justifica-se sobretudo pela cessação, em Abril de 2009, da relação comercial do Grupo ... com o ..., Sucursal em Portugal, atento o prejuízo que causava.*
- 1.3.22.** *Na parte Automóvel, a extinção é ditada pela crise do sector (automóvel) e assume reflexo a dois níveis. Por um lado, tomam-se desnecessários mais do que 2 (dois) trabalhadores afectos à função de prospecção de contratos de manutenção automóvel. Por outro lado, é eliminado o posto de trabalho de gestão, na perspectiva administrativa, de contratos do mesmo tipo.*
- 1.3.23.** *Ainda na Direcção Comercial, dos 6 (seis) postos de técnico comercial existentes extinguir-se-á também o exclusivamente dedicado à gestão de contratos na área de ..., sobretudo de contratos e-commerce pan-europeus que, no essencial, mais não importam que a respectiva tradução e implementação local. Medida essa que é espelho, à semelhança do ponto anterior, da intenção de focar a Direcção nas tarefas e prospecção, única que permite o aumento da actividade.*
- 1.3.24.** *Na Direcção Financeira, eliminar-se-ão 2 (dois) postos de trabalho de natureza administrativa: um de técnico de reporte financeiro, no Departamento de Estatística Financeira, e um de subchefe de secção, no Departamento de Finalizados. Em ambos os casos, a extinção é possibilitada pela introdução, a partir de 1 de Julho de 2009, de sistema informático (AS 400) em substituição do actualmente existente (Unity). No que diz respeito ao técnico de reporte financeiro, porque o novo sistema integra gestão dos sinistros e a facturação com a contabilidade. No segundo caso, trata-se de eliminar posição de chefia intermédia, que duplica linhas de reporte hierárquico. E que é potenciada pelo facto de o sistema AS 400 implementar um princípio de auto-facturação pelo fornecedor que dispensa,*

para os que a ele aderirem, a tarefa de lançar e conferir – e, portanto, também de coordenar – as facturas apresentadas pelos fornecedores.

- 1.3.25.** *Por último e desde logo em consequência da reorganização resultante do presente procedimento, reestruturar-se-á a Direcção de Recursos Humanos. Em procedimento distinto do presente, o posto de trabalho de Director foi extinto em 31 de Maio de 2009, data em que cessou o contrato de trabalho da trabalhadora que o ocupava. Para além disso, por efeito do presente procedimento a ... extinguirá 2 (dois) dos 4 (quatro) postos de trabalho afectos àquela Direcção.*
- 1.3.26.** *Manter-se-ão os postos respeitantes à gestão, puramente administrativa, dos recursos humanos, que integram o Departamento com esse nome (Gestão de Recursos Humanos); E extinguir-se-ão os dois postos, de escriturário e de chefe de secção, integrados no Departamento de Recrutamento e Selecção, excedentários ante o nível de contratação a que a ... se dedicará.*
- 1.3.27.** *A cessação dos contratos de trabalho em causa no presente procedimento permitirá à empresa uma poupança anual de 400.000 Euros, aproximadamente.*
- 1.3.28.** *A empresa conclui que se verifica desequilíbrio económico-financeiro, o qual constitui motivo estrutural para despedimento colectivo, nos termos do artigo 359.º, n.º 1, e n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho, e verificar-se-á redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços e reestruturação da organização produtiva, previstas, respectivamente, como motivo de mercado e estrutural para despedimento colectivo nos termos do artigo 359.º, n.º 1, e n.º 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.*
- 1.4.** *O quadro de pessoal actual da empresa conta com um total de 45 trabalhadores, abrangendo o despedimento colectivo um total de 13 trabalhadores.*
- 1.5.** *Os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir têm por objectivo adequar o número de trabalhadores cujos contratos serão mantidos aos postos de trabalho mínimos exigidos para o desenvolvimento da actividade. Nessa medida, a reorganização consistirá na eliminação dos postos de trabalho cuja subsistência não é essencial à prossecução da actividade da ...*

- 1.5.1.** *A identificação dos trabalhadores afectados resulta de vários elementos de selecção, cuja pluralidade é imposta pela diversidade das situações encontradas e pela multiplicidade dos elementos de análise disponíveis.*
- 1.5.2.** *Nos casos em que o posto de trabalho objecto de extinção é ocupado por um único trabalhador, é esse o trabalhador cujo contrato de trabalho será feito cessar. Nos casos em que, dentro do universo de postos de trabalho a eliminar, existe mais do que um trabalhador com a mesma categoria-função, os critérios que a seguir se definem actuam na identificação individual e concreta do trabalhador cujo contrato cessará.*
- 1.5.3.** *Ora, reportando-nos apenas à trabalhadora puérpera, objecto do presente parecer, recorda a empresa que a extinção da Direcção de Saúde como estrutura autónoma importará a eliminação de 5 (cinco) postos de trabalho: o de Director; dois de gestor de rede; um de técnico de secretariado; e um de chefe de serviços, e que essa extinção é resultado da decisão de limitar a actividade da empresa na área da Saúde, à gestão da rede de prestadores existentes, ao invés de oferecer uma gestão integrada de cuidados de saúde (...).*
- 1.5.4.** *A extinção do posto de Director determina a cessação do contrato de trabalho da supracitada trabalhadora puérpera, única que o ocupa.*
- 1.6.** *Sobre a compensação a conceder ao trabalhadores a despedir, a empresa refere que não será inferior a 3 (três) meses de retribuição base.*
- 1.7.** *Nas duas reuniões de informações e negociação entre os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, de que fazia parte a trabalhadora puérpera, objecto do presente parecer, não houve acordo, nomeadamente, no que se refere a extinção da Direcção de Saúde, de que a referida trabalhadora era Directora e a alguns dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir.*

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 novo 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. Os 13 trabalhadores a despedir designaram uma comissão representativa, de que fazia parte a trabalhadora puérpera, objecto do presente parecer, que participou nas duas reuniões de informações e negociação.

2.6. A empresa apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, bem como os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir.

- 2.6.1.** A trabalhadora puérpera, objecto do presente parecer, não referiu qualquer tipo de discriminação de que estivesse a ser alvo por parte da empresa, nem pôs em causa o critério de selecção, que a incluiu no processo de despedimento colectivo *sub judice*, dado que a sua inclusão nesse despedimento decorre da extinção da Direcção de Saúde, de que era a Directora.
- 2.6.2.** O eventual desacordo quanto à extinção da Direcção de Saúde, não inibe a empresa de a efectuar, uma vez justificados os motivos de mercado e estruturais que fundamentam o presente processo de despedimento colectivo.
- 2.7.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera, no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., da trabalhadora puérpera ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE JULHO DE 2009, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA DGAL – DIRECÇÃO-GERAL DAS AUTARQUIAS LOCAIS, DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Votamos contra este Parecer porque não entendemos que se encontre cabalmente demonstrado nos autos que os fundamentos invocados para o despedimento da trabalhadora, nomeadamente porque relativamente à mesma, verificou-se que existe uma outra trabalhadora integrada no mesmo sector de saúde ... que não foi integrada no despedimento quando se invoca a extinção do aludido sector.

Por outro lado e atendendo ainda, aliás, a que invoca como fundamento para a integração da trabalhadora no processo de despedimento o facto de a mesma possuir avaliação de desempenho negativa a verdade é que, tal como argumentou a CRT, não existia na empresa qualquer processo formal de avaliação.

Também neste sentido se nos afigura pouco concretizado objectivamente o motivo invocado para o despedimento indiciando que possa existir qualquer discriminação.