

PARECER N.º 13/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávida e puérpera incluídas 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 1301 – DGP-C/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 05.12.2014, a CITE recebeu da sociedade ..., LTD., sucursal em Portugal, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ... e a trabalhadora puérpera ..., 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Nas cartas dirigidas às trabalhadoras a despedir, objeto do presente parecer, datadas de 05.11.2014, a empresa comunica que “nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho (CT), informa-se que os motivos que levaram esta sucursal a recorrer ao presente despedimento coletivo são os seguintes”:
 - 1.2.1. “A ..., Ltd. - Sucursal em Portugal é a sucursal em Portugal da sociedade de direito Inglês, atualmente com a denominação ..., LTD.

Com sede no Reino Unido, que se dedica principalmente à gestão de dívidas de particulares.

- 1.2.2.** A referida atividade é desenvolvida tanto no Reino Unido como na sucursal de Lisboa, sendo certo que todos os clientes da Casa Mãe e da sucursal são residentes no Reino Unido e contactam a sucursal apenas por telefone e correio eletrónico.
- 1.2.3.** Com vista a poder desenvolver a sua atividade em Lisboa, a sucursal contratou, desde que iniciou a sua laboração, em 2004, diversos trabalhadores, tendo criado em Lisboa uma estrutura em tudo semelhante à existente na casa mãe, no Reino Unido.
- 1.2.4.** A situação de crise económica e financeira existente a nível europeu tem tido repercussões no volume de trabalho da Casa Mãe e no da sucursal, que tem vindo a diminuir significativamente o seu volume de negócios. Adicionalmente, a entrada em funcionamento, no Reino Unido, de uma nova Entidade Oficial de Supervisão para a área de atividade da Casa Mãe e da Sucursal em Portugal, veio a produzir-se a 1 de abril de 2014, tendo introduzido novos limites à atividade desenvolvida, nomeadamente através das Recomendação de eliminação de vendas cruzadas aos clientes existentes da Empresa e a Recomendação de os Futuros Clientes da empresa terem que cumprir requisitos mais apertados, reduzindo de facto a rentabilidade dos clientes presentes e futuros e reduzindo o número de potenciais clientes futuros. Estas recomendações foram postas em prática segundo o especificado nos avisos internos de 10 de setembro de 2014 e 13 de outubro de 2014.

- 1.2.5.** A sucursal, enquanto sucursal da Casa Mãe, não efetua, por si, a faturação aos clientes, os quais são faturados diretamente pela Casa Mãe, no Reino Unido. Meramente para efeitos de IRC, a Sucursal em Portugal tem utilizado o método de Preço Comparável de Mercado para os exercícios 2010/11, 2011/12 e 2012/13 para aferir a faturação que lhe é imputável. Para o exercício 2013/2014, o método escolhido é o de Preço Custo Majorado. Em ambos os métodos, o principal custo é o custo com pessoal, o qual tem vindo a diminuir progressivamente nos últimos três anos acompanhando o declínio do negócio da Casa Mãe.
- 1.2.6.** No entanto, a título meramente exemplificativo, refira-se que o custo com o pessoal, que é de aproximadamente 80% do custo total da faturação, e que serve para imputar o cálculo do trabalho desenvolvido pela sucursal, tem vindo a diminuir, sendo certo que no ano de 2011 foi de 5.354.593,32 £; no ano de 2012 foi de 4.826.344,86 €, no ano de 2013 foi de 4.797.010,75 € e para este ano (2014) prevê-se que seja de apenas 4077.459,14 €.
- 1.2.7.** Acresce ao ponto anterior, a indicação que a casa Mãe recebeu, por parte do agente regulador da atividade, a FCA (Financial Conduct Authority) de que estaria a empresa proibida de fazer vendas aos seus clientes em situação de dívida, a partir de 1 de novembro do corrente ano. De ressaltar que esta era a forma que possibilitava à empresa, faturar parte significativa das suas receitas.
- 1.2.8.** Tem havido, pois, um decréscimo acentuado e persistente ao longo dos anos de clientela e de faturação, que não se tem conseguido inverter e que se irá agravar, na consequência das diretrizes introduzidas pela autoridade reguladora.

- 1.2.9.** A diminuição do volume de trabalho e do volume de negócios, assim como as alterações aos métodos utilizados, exigidas pela nova Entidade Supervisora, tornou premente a necessidade de realização de uma reorganização interna dos diversos departamentos existentes, bem como dos recursos humanos existentes, tanto no Reino Unido, como na sucursal.
- 1.2.10.** A sucursal iniciou, por isso, no passado mês de setembro de 2014 este processo de reestruturação que incidiu, primeiramente, no Departamento de SYC "Stake Your Claim", que foi extinto, com a conseqüente cessação de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores que nele laboravam. Este departamento passou a existir apenas na Casa Mãe, no Reino Unido.
- 1.2.11.** Verifica-se, agora, que a reestruturação da organização da Casa Mãe e da sucursal tem que ser alargada a outros departamentos, visando esta reorganização a redução dos custos, por forma a adequar esses mesmo custos aos proveitos que, como referido, se têm vindo a reduzir acentuadamente.
- 1.2.12.** Assim, nesta fase, a sucursal irá proceder também à extinção do seu departamento de PFS ("Payplan Financial Services") do seu departamento de "Compliance", do seu Departamento de MI ("Management Information"), do seu Departamento de QA ("Quality Assurance") e do posto de trabalho de Rececionista.
- 1.2.13.** Os referidos departamentos e posto de trabalho de rececionista deixarão de existir na sucursal de Lisboa, isto é, passarão a existir apenas na Casa Mãe, no Reino Unido.

- 1.2.14.** Quanto ao posto de rececionista, o mesmo mostra-se totalmente dispensável, uma vez que todos os clientes da sucursal apenas a contactam por telefone e correio eletrónico, ou seja, não se apresentam presencialmente na sucursal e todos os trabalhadores da sucursal já atendiam e atendem os telefones”.
- 1.2.15.** Por outro lado, ainda no âmbito da reestruturação referida, o departamento de PDA ("Personal Development Academy), ou seja, o departamento de formação deixará de existir em Lisboa como um departamento autónomo, sendo extintos quatro dos sete postos de trabalho nele existentes.
- 1.2.16.** Este departamento de PDA passará a estar integrado no Departamento Operacional DMP Support (Debt Management Plan - Support), sendo certo que, dos seus atuais sete trabalhadores, apenas permanecerão, na sucursal, três.
- 1.2.17.** Dos sete trabalhadores de PDA, cinco são formadores e dois desempenham funções de chefia, sendo certo que será necessário ficar apenas com um trabalhador que exerce funções de chefia e com dois formadores.
- 1.2.18.** Por outro lado, ainda no âmbito da reestruturação, as instalações da sucursal em Lisboa deixarão de ocupar dois andares, passando esta a laborar apenas num deles, sendo esta alteração, igualmente, uma consequência da necessária redução de custos.
- 1.2.19.** O despedimento coletivo agora iniciado não se deve a qualquer conduta de qualquer um dos trabalhadores abrangidos, baseando-se

antes, numa causa objetiva consubstanciada pelos motivos supra expostos”.

- 1.3.** Nos termos da alínea b) do n.º 2 do art.º 360.º do CT, em anexo, apresenta o quadro de pessoal da sucursal, discriminado por setores organizacionais, com um total de 176 trabalhadores/as.
- 1.4.** Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea d) do n.º 2 do art.º 360.º do CT, informa-se que os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo são 14 (catorze), uma vez que se concretizou acordo de cessação de contrato de trabalho com 2 trabalhadores.
- 1.5.** Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir (art.º 360.º, n.º 2, alínea c) do CT, a empresa informa o seguinte:
 - 1.5.1.** Em relação aos trabalhadores afetos ao Departamento de SYC ("Stake Your Claim"), Departamento de PFS (Payplan Financial Services), Departamento de Compliance, Departamento de MI (Management Information) e Departamento de QA Quality Assurance, não é adotado nenhum critério de seleção de trabalhadores, uma vez que estes departamentos são extintos na sua totalidade e despedidos todos os trabalhadores a eles afetos.
 - 1.5.2.** Em relação à Rececionista também não é adotado qualquer critério de seleção, uma vez que este posto é único, não havendo qualquer outro trabalhador a exercê-lo.

- 1.5.3.** Em relação ao Departamento de PDA (Personal Development Academy), ou seja departamento de formação, ficarão apenas três trabalhadores, sendo dois formadores e um com funções de chefia.
- 1.6.** Assim, os critérios de seleção de trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo são aplicados por categoria de trabalhadores/funções exercidas por trabalhador e são os seguintes:
- 1.6.1.** Trabalhadores com salário mais elevado;
- 1.6.2.** Em caso de ambos os trabalhadores auferirem o mesmo salário, o critério de escolha do trabalhador a despedir é o que tenha uma avaliação de desempenho pior.
- 1.7.** De acordo com o estabelecido na alínea f) do n.º 2 do art.º 360.º do CT, a compensação a pagar será calculada de acordo com o estabelecido no art.º 366.º do CT, com as alterações previstas no regime transitório constante do art.º 5.º da lei 69/2013, de 30 de agosto, sendo certo que será calculada até à data em que o contrato cesse (ou seja, até ao termo do pré-aviso estabelecido no art.º 363.º do CT.).
- 1.8.** Efetivamente, foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 20.11.2014, entre os representantes da empresa e a comissão de trabalhadores e o representante da DGERT, sem que tenha sido conseguido qualquer acordo.

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 14.º 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 63.º, 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 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 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 360.º 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.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (14) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 176 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere, relativamente às trabalhadoras objeto do presente parecer que têm a categoria de Assistente Administrativa de 1ª e pertencem aos Departamentos de SYC ("Stake Your Claim") e de QA Quality Assurance, que “não é adotado nenhum critério de seleção de trabalhadores, uma vez que estes departamentos são extintos na sua totalidade e despedidos todos os trabalhadores a eles afetos.
- 2.6.1.** Ora, em virtude de existirem na empresa 136 trabalhadores/as com a citada categoria de Assistente Administrativo de 1ª e a empresa não ter esclarecido acerca da atividade dos vários departamentos da empresa,

não se afigura dispensável a adoção dos mencionados critérios de seleção, apesar da extinção dos respetivos Departamentos e do despedimento de todos/as os/as trabalhadores/as a eles afetos/as, que no caso do Departamento objeto do presente parecer QA Quality Assurance é apenas a trabalhadora ..., objeto do presente parecer, e, no caso do Departamento de SYC ("Stake Your Claim") são 4, entre as quais a trabalhadora ..., também, objeto do presente parecer.

- 2.7. No presente processo de despedimento coletivo, não estão afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade, face à não indicação dos critérios de seleção das trabalhadoras a despedir, objeto do presente parecer.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE é desfavorável à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., LTD., sucursal em Portugal da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora puérpera ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2015, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS