

PARECER N.º 175/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 ..., S.A., em que se incluem uma trabalhadora grávida e uma trabalhadora lactante
Processo n.º 904 – DGL-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25.11.2009, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ... e 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. *A empresa tem centrado a sua actividade, ao longo dos últimos anos, em 3 áreas de financiamento caracterizadas em função do tipo de produto financiado: Crédito automóvel, crédito hipotecário (crédito à habitação) e crédito pessoal.*
- 1.3. Sobre os motivos do despedimento colectivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1. *Que, por condicionalismos de mercado, motivados pela muito elevada e atomizada concorrência, assim como pela baixa rentabilidade e aumento dos níveis de incumprimento por parte dos seus clientes, tem vindo a reduzir progressivamente o seu volume de operações em Portugal.*
 - 1.3.2. *Que, desde o primeiro trimestre de 2009 que foi suspensa a celebração de novos contratos de Crédito Hipotecário e foi reduzida de forma significativa a actividade de Financiamento Automóvel e de Crédito Pessoal.*
 - 1.3.3. *Que, para além das expectativas de volume, também os níveis de rentabilidade se têm mostrado francamente abaixo dos níveis esperados.*

- 1.3.4.** *Que a redução das vendas de automóveis e os níveis de sobre endividamento das famílias portuguesas têm igualmente reduzido o potencial de mercado das instituições que, tal como a ... actuam neste mercado com princípios de ética e responsabilidade.*
- 1.3.5.** *Que o aumento dos taxas de juro, por resultado da inclusão por parte dos bancos de um prémio de risco decorrente do maior grau de prudência colocado a nível dos financiadores, implica um maior rigor e selectividade no tipo de actividade ou produto, no qual os capitais são investidos.*
- 1.3.6.** *Que, a baixa “margem financeira” das operações geradas pelo negócio em Portugal, assim como os resultados resultantes da sua actividade operacional não apresentam níveis de rentabilidade que tornem atractivo o investimento futuro, designadamente numa óptica de necessidade de selecção e canalização dos recursos financeiros para as áreas de negócio que se mostrem mais rentáveis.*
- 1.3.7.** *Que devido à necessidade de selecção das áreas de negócio onde irá alocar os seus investimentos, a ..., na qual se inclui o negócio ..., procedeu a um realinhamento estratégico da suas áreas de negócio financeiras.*
- 1.3.8.** *Que, como consequência imediata desse realinhamento, a ... decidiu suspender (a partir de dia 4 de Novembro) a aprovação de quaisquer novos contratos de financiamento (Crédito ... e / ou Crédito ...) em Portugal.*
- 1.3.9.** *Que não está nos planos da Empresa abandonar a curto / médio prazo a sua actividade em Portugal, senda intenção da empresa manter a gestão da carteira existente, seguindo os mais rigorosos padrões de compliance, ética e controllership.*
- 1.3.10.** *Que o crescimento dos níveis de incumprimento, num contexto macroeconómico desfavorável e no qual os níveis de endividamento das famílias têm aumentado, recomendam prudência na angariação de novas operações e uma maior selectividade na alocação dos investimentos a serem realizados.*
- 1.3.11.** *Que a elevada estrutura de custos fixos da empresa, a qual estava dimensionada para níveis de volume bastante superiores, mostra-se hoje desproporcionada e funciona como um factor de perda de competitividade no mercado, dado que os margens geradas pelo novo negócio deveriam obrigatoriamente cobrir esses custos, o que à data de hoje não se verifica.*

- 1.3.12.** *Que, nos últimos anos não tem sido possível alterar a tendência dos consumidores e parceiros de negócio de relevarem somente a componente preço, o que dá a este mercado uma clara dependência da capacidade das empresas financiadoras obterem financiamentos a custos extremamente baixos, o que no presente, igualmente não se verifica.*
- 1.3.13.** *Que o crescimento do volume de negócio da área de Crédito Pessoal, face ao seu menor peso relativo não se mostre capaz de absorver uma transferência integral da estrutura de recursos humanos e materiais, o que obrigou a um reequacionar da sua estrutura operacional em Portugal.*
- 1.3.14.** *Que a realidade das contas, designadamente dos resultados locais, acaba por espelhar de forma inequívoca que a empresa tem resultados operacionais negativos.*
- 1.4.** O quadro de pessoal da empresa conta com um total de 145 trabalhadores, abrangendo o presente despedimento colectivo um total de 60 trabalhadores.

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.** Do processo de despedimento colectivo em análise não constam as comunicações aos trabalhadores a despedir, nomeadamente, as relativas às trabalhadoras objecto do presente parecer, que devem ser efectuadas pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Embora a entidade empregadora informe que *não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, não tendo os trabalhadores eleito entre si a comissão representativa a que se refere o n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho*, isso não implica que a empresa fique dispensada de cumprir os requisitos legais do procedimento do despedimento colectivo, designadamente, os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir, sob pena desse despedimento se considerar ilícito, nos termos da alínea c) do artigo 381.º do referido Código.
- 2.7.** Ora, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o empregador deve remeter cópia do presente processo de despedimento colectivo a esta Comissão, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do mesmo Código, pelo que, não constando do referido processo os critérios para selecção

dos trabalhadores a despedir, bem como as comunicações a que alude o n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, verifica-se a ilicitude do despedimento em causa.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no despedimento colectivo, promovido pela ..., S.A., da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009**