

## PARECER N.º 177/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 4 trabalhadoras grávidas, 2 puérperas e 8 lactantes e 2 trabalhadores no gozo de licença parental  
Processo n.º 943 – DGPLH-C/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 07.12.2009, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui as trabalhadoras grávidas ..., ..., ... e ..., as trabalhadoras puérperas ... e ..., as trabalhadoras lactantes ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... e os trabalhadores no gozo de licença parental ... e ..., 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 é uma sociedade comercial cujo objecto social consiste na gestão de processos de negócios, centros de informática, desenvolvimento e implantação de sistemas informáticos, telemáticos, buróticos e automáticos e a prestação de serviços relacionados com os referidos sistemas. Em concreto, a Sociedade tem vindo a exercer a sua actividade no âmbito da gestão de processos administrativos, contabilísticos e fiscais integrados em contratos de prestação de serviços celebrados com os clientes.*
- 1.3. *A empresa desenvolve a sua actividade em Portugal através de dois centros de operações: um sito em ..., através do qual são prestados serviços ao cliente ... e o outro sito em ..., no qual são prestados serviços a outros dois clientes da empresa.*
- 1.4. *O centro de operações da empresa em Lisboa tem actualmente ao seu serviço um total de 87 trabalhadores, 75 dos quais dedicados em exclusivo à prestação de serviços financeiros e de processamento contabilístico a várias sociedades integradas no Grupo ...*

- 1.5.** *A empresa refere que as funções inerentes aos postos de trabalho da totalidade dos trabalhadores ao serviço do ... afectos à prestação de serviços ao cliente ... deixarão de ser executadas pela ... em Portugal, mas através de centros localizados em Bangalore, Índia e Cracóvia, Polónia, tornando objectivamente impossível a manutenção desses postos de trabalho.*
- 1.6.** Sobre os motivos do despedimento, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.6.1.** *Que, em Junho de 2009, a ... (...) e a ... (...) assinaram um acordo para prorrogação da vigência do actual contrato de prestação de serviços financeiros e de processamento contabilístico – Serviços ...; nos termos deste acordo, o contrato de prestação de serviços, que deveria cessar em 30 de Junho de 2011, passará a ter como termo de vigência o dia 31 de Dezembro de 2014. Este acordo de prorrogação é vinculativo para as filiais locais de cada uma das empresas.*
- 1.6.2.** *Que, a decisão da ... de prolongar a vigência do contrato de prestação de serviços dependeu da capacidade de redução dos custos operacionais pela .... Como parte do referido acordo, a ... e a ... acordaram em implementar medidas destinadas a reduzir os custos., operacionais da ..., através da prestação dos serviços de ... através dos centros da ... em Bangalore e Cracóvia.*
- 1.6.3.** *Que a ... tem que manter um processo de transformação contínua dos serviços que presta de modo a cumprir os níveis de serviços contratados respeitando os níveis de custo impostos pelos seus clientes. Passar a maior parte dos serviços de Lisboa para Bangalore e Cracóvia, aproveitando os custos operacionais significativamente inferiores, permitirá que a ... atinja este objectivo.*
- 1.6.4.** *Que, o âmbito dos serviços a serem prestados nos acima referidos centros de Bangalore e Cracóvia foi definido pela ... e acordado com a ... utilizando como critério de selecção, a obtenção da melhor combinação entre qualidade de serviço e eficiência de custos e inclui a quase totalidade dos serviços prestados em Lisboa para o contrato de prestação de serviços com a ....*
- 1.6.5.** *Que a maioria dos serviços deixará progressivamente de ser prestada no Centro de ... para passar a ser prestada pelos centros de Bangalore e de Cracóvia, para que os níveis de serviços a prestar ao cliente ... não sejam afectados com a cessação da*

*prestação desses serviços pela .... O processo terá início no último trimestre de 2009, prolongando-se os serviços de suporte durante os primeiros meses de 2010.*

- 1.6.6.** *Que, como referido acima, a prestação dos Serviços ...pela ... através de centros localizados em Bangalore e Cracóvia, e não pelo seu Centro de ..., conduzirá a uma diminuição significativa da necessidade de existência de estruturas de suporte à actividade da .... Neste contexto, a manutenção dos postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores dedicados à prestação de serviços de suporte, os quais integram os departamentos de Human Resources (com excepção da actual Directora de Recursos Humanos), Finance / Accounting, IT services, Office support, Business Controls e Projects, deixará de se justificar.*
- 1.6.7.** *Que atendendo a que os referidos trabalhadores se encontram total ou primordialmente dedicados à prestação de serviços à ..., e apenas residualmente dão suporte às actividades desenvolvidas pela ... no Centro de ..., após a cessação da prestação dos Serviços ... ao cliente ... desde o Centro de ..., deixará de se justificar a existência dos referidos postos de trabalho.*
- 1.6.8.** *Que, neste contexto, toma-se insustentável, desde um ponto de vista económico e financeiro, a manutenção dos referidos postos de trabalho, que se tomam redundantes, pelo que foi decidido paralelamente à cessação da prestação de Serviços ... ao cliente ... pelo Centro de ..., eliminar a estrutura de suporte actualmente existente, o que conduz à necessidade de fazer cessar 9 dos contratos de trabalho dos trabalhadores que ocupam os referidos postos de trabalho e no que respeita ao Departamento de Finance / Accounting, será mantido um do postos de trabalho actualmente existentes, o qual será escolhido tendo por referência os critérios adiante indicados para este Departamento.*
- 1.6.9.** *Que, em conclusão, a decisão de proceder ao despedimento colectivo de 80 trabalhadores resulta da cessação da prestação de serviços ao cliente ... a partir do Centro de ..., serviços esses que, nos termos do acordado entre a ... e a ..., deverão passar a ser prestados a partir dos Centros de Bangalore e de Cracóvia. Tal mudança permitirá uma significativa redução dos custos operacionais, decorrentes do mais baixo custo de mão-de-obra naqueles locais, bem como a reorganização dos centros através dos quais são prestados serviços ao cliente ..., incrementando a eficiência na organização dos, serviços o que permitirá diminuir os preços dos serviços prestados ao cliente ...*

- 1.7.** O quadro de pessoal da empresa conta com 87 trabalhadores em ... e 67 trabalhadores em ..., totalizando 154 trabalhadores, abrangendo o presente despedimento colectivo um total de 80 trabalhadores.
- 1.8.** Os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir são os seguintes:
- 1.8.1.** *A cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores a abranger pelo presente despedimento colectivo decorre do encerramento da actividade do Centro de ... tornando-se, desta forma excedentários todos os postos de trabalho afectos à prestação de serviços ao cliente ...*
- 1.8.2.** *No que respeita ao Departamento Financeiro, os critérios que serão utilizados na escolha do posto de trabalho que se irá manter são os seguintes:*
- *Experiência profissional;*
  - *Escolaridade;*
  - *Capacidades técnicas (reporte, planeamento, conhecimentos de contabilidade, controlo, compreensão do negócio, conhecimento dos instrumentos ...);*
  - *Capacidades comportamentais (comunicação, liderança, gestão de equipas e relacionamento interpessoal);*
  - *Conhecimentos linguísticos.*
- 1.9.** Nas quatro reuniões de informações e negociação em que participaram a representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, foi obtido um acordo de cessação dos contratos de trabalho desses trabalhadores, em que ficaram definidas as respectivas condições, nomeadamente, a que diz respeito à compensação a pagar pela empresa aos referidos 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.** Os 80 trabalhadores a despedir designaram uma comissão representativa, que participou nas duas reuniões de informações e negociação.

**2.6.** A Empresa apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos 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. As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e os trabalhadores no gozo de licença parental, objecto do presente parecer, não referiram, nomeadamente, através da respectiva comissão representativa, qualquer tipo de discriminação de que estivessem a ser alvo por parte da empresa, nem puseram em causa os critérios de selecção, que as/os incluíram no processo de despedimento colectivo *sub judice*.
- 2.6.2. Após quatro reuniões de informações e negociação, os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir chegaram a um acordo de cessação dos respectivos contratos de trabalho, em que ficaram definidas as respectivas condições, nomeadamente, a que diz respeito à compensação a pagar pela empresa aos referidos trabalhadores.
- 2.7. Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na inclusão das referidas trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e dos trabalhadores no gozo de licença parental 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 ..., S.A., das trabalhadoras grávidas ..., ..., ... e ..., das trabalhadoras puérperas ... e ..., e das trabalhadoras lactantes ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... e dos trabalhadores no gozo de licença parental ... e ...

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