

## PARECER N.º 227/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida incluída 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 542 – DG-C/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 24.04.2015, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., 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. A empresa apresentou à Comissão de Trabalhadores, por carta datada de 07.04.2015, o presente processo despedimento coletivo.
- 1.3. Na fundamentação que serviu de base ao citado despedimento coletivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. *“O despedimento coletivo iniciado pela empresa realiza-se ao abrigo do art.º 359.º, n.ºs. 1 e 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho, assentando, pois, em razões de ordem económica, de mercado e estruturais.*

- 1.3.2.** *A empresa encontra-se integrada no grupo económico ..., que vem exercendo a respetiva atividade em mais de 56 países, à escala mundial, atingindo mais de 102 milhões de clientes.*
- 1.3.3.** *O procedimento de despedimento coletivo iniciado pela empresa no dia 7 de abril de 2015, tem por fundamento prementes circunstâncias de natureza económica, de mercado e estruturais, assentes, designadamente na forte quebra da atividade da empresa e no seu manifesto desequilíbrio económico-financeiro.*
- 1.3.4.** *No período de 2010 a 2014, a empresa registou uma quebra acentuada e generalizada na sua atividade e volume de negócios, afetando transversalmente os produtos e ramos mais relevantes.*
- 1.3.5.** *A previsão para 2015 aponta para resultados e quebras ainda mais acentuados.*
- 1.3.6.** *Efetivamente, a empresa registou um decréscimo significativo do volume de negócios, correspondente a cerca de 29% (2010-2015), o que bem evidencia e determina a necessidade de reestruturação e de ajustamento e redução de custos.*
- 1.3.7.** *Assinale-se que esta quebra do valor global de prémios emitidos resulta, designadamente, da convergência da circunstância de a empresa se deparar com dificuldades em angariar novos contratos com a circunstância de, não obstante todo o esforço desenvolvido, ser impossível evitar uma perda de carteira por não renovação ou cancelamento de apólices, acrescendo o facto de se ter visto forçada a adotar uma política de reavaliação sistemática de apólices, segundo*

*critérios de rentabilidade mínima, o que está a determinar a não renovação ou cancelamento de um número relevante de apólices, em particular de grandes clientes, já que as mesmas apresentavam rentabilidades mínimas ou mesmo negativas, além de apresentarem taxas de sinistralidade incompatíveis com uma gestão adequada do negócio.*

**1.3.8.** *Em face do exposto, e por força da manutenção ou fraca melhoria dos fatores e indicadores acima mencionados, mostra-se imperiosa a reestruturação e racionalização dos recursos da empresa.*

**1.3.9.** *A mencionada estratégia tem como último objetivo reequilibrar económica e financeiramente a empresa e conduzi-la a um ciclo de expansão de negócio, de recuperação de rentabilidade e, sobretudo, de obtenção de resultados positivos a partir de 2017.*

**1.3.10.** *Assim, por forma a (i) ajustar a respetiva estrutura de pessoal, que se mostrava excessiva e desajustada ao atual contexto económico e volume de negócios da empresa, (ii) relançar e rentabilizar o negócio da mesma, (iii) inverter a referida tendência fortemente negativa nos resultados obtidos nos últimos anos e alcançar, de novo, a curto/médio prazo resultados positivos que proporcionem a autonomia financeira e assegurem a viabilidade da empresa e (iv) cumprir com as diretrizes da ASF (Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões), foram identificados os seguintes objetivos estratégicos:*

- racionalizar a estrutura e eliminar atividades sem valor acrescentado;

- criar uma estrutura de custos competitiva nas diversas unidades de produção e sustentável tendo em conta o atual volume de negócios e de receitas geradas pela empresa;
- otimizar o modelo de distribuição com o intuito de o centro de decisão estar mais próximo da rede, tornando os processos comerciais mais ágeis e eficientes;
- automatizar e otimizar os processos tornando-os mais eficientes com o objetivo de melhorar e agilizar os serviços prestados aos clientes;
- reduzir e eliminar cargos ou posições de chefia e/ou direção que, no atual contexto, se mostram desnecessários e/ou excessivamente onerosos, redistribuindo as funções de chefia e de execução, respetivamente, pelas posições superiores e pelas respetivas equipas.

**1.3.11.** *Estes objetivos estratégicos foram vertidos num plano de ação que implica a adoção de um conjunto de medidas, de entre as quais se destaca a redução dos atuais 23 Pontos de Venda para 6, os quais se assumirão como Pontos Âncora, localizados nas principais localidades e onde a empresa dispõe de escritórios próprios; (b) a redução transversal de postos de trabalho nas unidades/direções em que tal se mostra possível e/ou conveniente, em particular postos ou funções que se mostrem progressivamente obsoletos ou desnecessários em face da implementação de novos procedimentos ou modelos informatizados ou que deixem de se justificar na nova estrutura projetada, designadamente cargos de chefia ou direção de unidades ou áreas que passem a estar integradas em novas divisões e (c) a reafectação de*

*trabalhadores / alocação de trabalhadores à prestação de atividade em regime de teletrabalho e em outras funções com maior necessidade de recursos”.*

**1.4.** Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir (art.º 360º, n.º 2, alínea c) do CT), a empresa refere que “por forma a adaptar a estrutura de recursos humanos aos objetivos visados no procedimento de despedimento coletivo, e dada a transversalidade da redução de efetivos a realizar, houve necessidade de recorrer a diversos critérios de seleção, a saber:

**1.4.1.** *“Supressão em absoluto de funções e postos de trabalho/Inexistência de Pluralidade de Postos de Trabalho de Conteúdo Funcional Idêntico. Sempre que na unidade visada pela reestruturação, o posto de trabalho afetado é único, isto é, não existe(m) outro(s) posto(s) de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o respetivo titular foi integrado no presente procedimento, sem necessidade de adoção de critérios de comparação”.*

**1.4.2.** *Encerramento de Unidade. Sempre que uma determinada unidade é, no âmbito da reestruturação, encerrada, os respetivos postos de trabalho são suprimidos e os respetivos titulares foram integrados no presente procedimento, sem necessidade de adoção de critérios de comparação.*

**1.4.3.** *Pluralidade de Postos de Trabalho de Conteúdo Funcional Idêntico*  
*Sempre que na unidade visada pela reestruturação, o(s) posto(s) de trabalho afetado(s) são múltiplos e apenas se pretende suprir uma parte, a empresa socorreu-se dos seguintes critérios de seleção:*

- *Menor produtividade ou competência suportados por avaliações documentadas. Foram tidos em conta os resultados das avaliações*

*dos últimos dois anos (2012 e 2013) e cujos parâmetros foram previamente dados a conhecer aos trabalhadores.*

- *Menor polivalência/versatilidade profissional. Nos casos em que os trabalhadores em cotejo e comparação apresentam níveis de avaliação idênticos, a empresa ponderou a polivalência e versatilidade profissional de cada trabalhador, mediante uma avaliação ad hoc. Este critério teve por base as habilitações técnicas ou experiência profissional dos trabalhadores em confronto, que exerçam as mesmas funções, o que não reflete apenas a Inclusão de trabalhador menos qualificado, mas também, e atendendo à função em causa, o trabalhador com excesso de qualificação.*
- *Maior custo salarial. Atendendo a que o propósito da reestruturação levada a cabo na empresa tem, também, por base uma política de racionalização e redução de custos, que, previsivelmente, contribuirá de forma determinante para que a empresa se possa reequilibrar financeiramente, e, futuramente, recuperar a sua posição no mercado, o custo que representa cada trabalhador na estrutura financeira da empresa foi tido em conta”.*

**1.5.** Efetivamente, foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 19 de abril de 2015, entre os representantes da empresa e a comissão de trabalhadores da empresa e o representante da DGERT.

**1.5.1.** Foi identificada a trabalhadora objeto do presente parecer como a única trabalhadora protegida, nos termos do artigo 63.º do Código do trabalho.

- 1.5.2.** A comissão de trabalhadores considera o presente procedimento de despedimento coletivo ilegal, em virtude da empresa não ter informado e consultado a comissão de trabalhadores sobre planos de reestruturação ou redução do quadro de pessoal da empresa, nos termos dos artigos 424.º e 429.º do Código do Trabalho.
- 1.5.3.** A empresa defende-se dizendo que nas reuniões mensais com a comissão de trabalhadores “foi sucessivamente informada da situação económica da empresa e da necessidade de serem tomadas medidas de reestruturação”.
- 1.5.4.** Apesar das divergências a empresa apresentou um quadro compensatório superior ao legal, à razão de 1 mês de retribuição por cada ano completo de antiguidade no Grupo, sendo a fração de ano calculada na proporção. O cálculo da antiguidade termina na data prevista de termo de aviso prévio e a retribuição de referência para o cálculo da compensação inclui a retribuição base, margem livre, diuturnidades e IHT, nos valores atualmente praticados, multiplicados por 14 e divididos por 12, mais 10%. O seguro de saúde mantém-se até 31.10.2015.

## **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 14º 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 63º, 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 b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**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 (34) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 357 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a trabalhadora objeto do presente parecer, que desempenha funções de Diretora Jurídica, ficou abrangida pelo critério da supressão em absoluto de funções em que não existem postos de trabalho de conteúdo funcional Idêntico, mas, na unidade visada pela reestruturação (Área do Presidente - Departamento Jurídico e Auditoria), existem outros postos de trabalho únicos com funções em que não existem postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico e que não foram abrangidos pelo presente despedimento coletivo, como seja, o caso da Responsável da Equipa de Juristas (...) e o caso da Responsável pelo Planeamento, Controlo e Gestão (...).
- 2.6.1.** O mesmo sucede em outras unidades / departamentos como por exemplo no Secretariado Geral, em que foi incluída no despedimento coletivo a Coordenadora Operacional (...) e não foi incluída no mesmo despedimento a Diretora de Serviços (...), ambos postos de trabalho únicos em que não existem postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.
- 2.6.2.** O referido critério não foi aplicado pela empresa com uniformidade nas unidades / departamentos abrangidos pela reestruturação, ou seja, pelo presente procedimento de despedimento coletivo, pois a empresa não

trata de igual forma situações que devem ter o mesmo tratamento, segundo o critério de seleção por si escolhido, não ficando, por consequência, afastados qualquer indícios de discriminação, como é exigível, na inclusão da trabalhadora objeto do presente parecer no processo de despedimento coletivo em análise.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE é desfavorável à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora grávida ..., em virtude de tal despedimento poder constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MAIO DE 2015**