



PARECER N.º 382/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
Processo n.º 1120 – DG-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 3/8/2015 da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., operadora de serviços de estatística, financeiros e seguros.
- 1.2. A empresa remeteu à Comissão de Trabalhadores em 17/4/2015 *a comunicação inicial da intenção de proceder ao despedimento coletivo, juntando 6 anexos com a descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo e os critérios de seleção dos trabalhadores, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, a explicitação dos principais aspetos da fundamentação e da aplicação concreta dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, a indicação do número de trabalhadores a despedir, a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e a indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir.*
- 1.3. A empresa notificou ainda por ofício datado de 20/4/2015 o Sindicato Independente da Banca, os delegados sindicais/comissão sindical do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sindicato do Bancários de Norte.



- 1.4. Diz a empresa que o *despedimento coletivo abrangeu 49 trabalhadores, e que no decurso do procedimento 34 dos trabalhadores abrangidos acordaram com a empresa a cessação dos contratos de trabalho, pelo que a medida só se aplica aos restantes 15 trabalhadores, entre os quais se inclui a trabalhadora a que se refere o presente pedido de parecer prévio.*
- 1.5. Sinteticamente, os motivos invocados para o despedimento coletivo são os seguintes:
- 1.5.1. *A ... tem por objeto social a prestação de serviços de consultoria, administrativos, aprovisionamento, operacionais e informáticos, a aquisição de títulos ou de créditos e correlativa gestão de carteira de títulos ou de créditos e a aquisição de imóveis para revenda no âmbito destas atividades.*
- 1.5.2. *A empresa foi constituída em 2010, no âmbito do processo de reestruturação do ...*
- 1.5.3. *Uma parte da atividade da empresa assenta na prestação de serviços a outras sociedades, incluindo bancos, inicialmente desenvolvidos por cada uma das unidades adquiridas.*
- 1.5.4. *O organograma da ... manteve assim, nessa fase de desenvolvimento da atividade, estrutura idêntica às unidades adquiridas, tendo sofrido apenas alguns ajustamentos em abril e maio de 2012.*
- 1.5.5. *A outra parte da atividade da ... respeita à gestão das carteiras de crédito e de ativos — centrada na gestão de carteiras de crédito e outros ativos que a ..., a ... e a ... adquiriram ao ... em diferentes momentos no tempo e que a ... adquiriu também ao ... e ao ...*



- 1.5.6.** *Esta atividade assume-se cada vez mais como atividade principal e estratégica da ..., face à missão de interesse público que a mesma assume de garantir a resolução do legado de créditos e de outros ativos, tendo em vista maximizar o encaixe financeiro resultante da recuperação de parte significativa dos ativos e créditos adquiridos.*
- 1.5.7.** *Tanto mais que atividade de prestação de serviços a outras entidades — maxime entidades financeiras e bancos — tem vindo a diminuir na medida da cessação das relações de prestação de serviço anteriormente estabelecidas que consubstanciam redução da procura desses serviços, não se apresentando esta como uma área que justifique um investimento para crescimento, face à missão prioritária definida pelo acionista para a Empresa.*
- 1.5.8.** *A redução da vertente da atividade da ... respeitante à prestação de serviços a outras entidades, designadamente entidades financeiras e o reconhecimento de que a missão de garantir a maior eficiência possível na atividade de recuperação de créditos impõem a necessidade de adotar um novo modelo de organização na ...*
- 1.5.9.** *A reestruturação tem ainda em conta a necessidade de assegurar a existência e organização dos recursos internos para proceder ao adequado acompanhamento (em todas as vertentes necessárias) da componente de gestão e cobrança de créditos.*
- 1.5.10.** *No que diz respeito à componente de atividade da ... consubstanciada na prestação de serviços a entidades terceiras, a mesma tem vindo a reduzir substancialmente, em consequência da cessação dos contratos que suportavam a sua prestação.*
- 1.5.11.** *A gestão identificou a necessidade de proceder a uma reorganização de toda a estrutura produtiva da ... no sentido de adequá-la de uma forma mais eficiente*



ao cumprimento desta missão o que implicou a necessidade de fazer o redesenho de toda a estrutura funcional.

1.5.12. *Procedeu-se assim à identificação de um novo modelo de organização da ... que foi definido com o objetivo de adequar a estrutura de funcionamento da empresa à de uma atividade vocacionada e mesmo especializada na gestão das carteiras de crédito e de ativos.*

1.5.13. *A reestruturação da organização produtiva da ... implica reajustamento de algumas funções, extinção de outras funções e é acompanhada no caso de algumas áreas de atividade e funções, de uma redução do número de postos adequado ao volume de trabalho e atividade existente.*

1.5.14. *No âmbito da atividade de gestão e recuperação de créditos e outros ativos, a ... recuperou 187.585m€ em 2013 e 218.180m€ em 2014, correspondendo este último valor a 6% da sua carreira total.*

1.5.15. *O sucesso da recuperação de crédito determina também, a cada ano, uma diminuição da carteira sob gestão o que determina, por sua vez, uma menor necessidade de meios humanos.*

1.5.16. *Por fim, o desenvolvimento e otimização de um conjunto de meios informáticos para suporte da atividade e operação da ..., nomeadamente o sistema informático de contabilidade pública (... e ...), justificam também a redução do volume de funções ou tarefas a desempenhar pelos trabalhadores.*

1.5.17. *Concretizando a identificação das soluções ou meios informáticos que em medida variável relevam para uma redução de tarefas, designadamente, tarefas de natureza administrativa, de verificação ou consulta de informação, referem-se as seguintes:*



- *Implementação de Novas Funcionalidades sobre a Solução Core da ... que tem decorrido de forma contínua;*
 - *SGFA (Solução Gestão Frota Automóvel) (solução desenvolvida internamente e implementada em 2012 para suporte à gestão das matérias relacionadas com a frota automóvel);*
 - *GLPI (Solução para Gestão de Pedidos de Suporte a IT, implementada em 2013); — Solução para Tratamento e Reporte de Custos com Comunicações (fixo e móvel): Solução desenvolvida internamente e implementada em 2014 que importa a informação disponibilizada pelos operadores de comunicações, possibilitando a conferência de faturação e o reporte às estruturas da Empresa e das empresas a que são prestados serviços pela ...;*
 - *Solução para Gestão de Ativos Imobiliários (solução de gestão da carteira de imóveis da ... e ..., implementada em 2014);*
 - *Solução de Gestão de Encomendas (solução implementada em 2015 que permite, entre outras funcionalidades, a gestão de stocks de economato e a realização de encomendas a fornecedores).*
- 1.5.18.** *Cumpra ainda mencionar que existe uma necessidade de racionalização de meios e custos no seio da ... face à circunstância de ao longo de 2013 e 2014 a ... registar resultados de atividade manifestamente negativos, impondo-se medidas que permitam conter os custos, designadamente custos com pessoal, em níveis que sejam apropriados às efetivas necessidades impostas pela atividade desenvolvida e que se espera vir a desenvolver no horizonte temporal mais próximo.*
- 1.5.19.** *No exercício de 2013, os resultados da atividade da Empresa cifraram-se em € 555.940 milhares de Euros negativos.*
- 1.5.20.** *Há, em face da conjugação dos vários aspetos acima descritos, necessidade de proceder à redução dos recursos humanos da empresa, conformando a dimensão dos mesmos e a forma como eles ficam organizados com aquilo que*



são as necessidades efetivas decorrentes da atividade, organizando-os segundo princípios de eficiência e otimização, evitando a manutenção de postos que não se revelam necessários naquela perspetiva e que representam, necessariamente, oneração da atividade da ... com custos fixos que não encontram qualquer racionalidade ou justificação na natureza ou volume da atividade e tarefas atualmente desenvolvidas.

1.5.21. *A determinação dos postos a extinguir na futura estrutura resulta do confronto entre a estrutura de recursos humanos atualmente existente em cada uma das Direções que integram o organograma em que fica estruturada a organização produtiva da Empresa e aquela que se afigura necessária ou suficiente face ao nível, atual e estimado, de atividade.*

1.5.22. *Nestes termos, o critério de seleção de trabalhadores subjacente ao procedimento de despedimento coletivo dirige-se ao cumprimento do objetivo de adequar o número daqueles cujos contratos serão mantidos aos postos de trabalho mínimos exigidos para prosseguimento da atividade.*

1.5.23. *Daí que o desenho da estrutura mínima de recursos humanos anteceda, lógica e cronologicamente, a individualização dos contratos a fazer cessar por despedimento.*

1.6. Os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir indicados pela entidade empregadora são os seguintes:

(i) critério geográfico de suprimir postos ou atividades ocupadas por trabalhadores que não estejam a prestar a sua atividade nem no estabelecimento de Lisboa nem no estabelecimento do Porto;

(ii) a supressão de Direções e/ou de funções ou cargos que não integram a organização produtiva reestruturada por não encontrarem reflexo no âmbito da atividade perspetivada por essa estrutura, assim respondendo à necessidade de



concluir a adequação da estrutura existente à atividade atual e prospetivada no futuro da Empresa;

(iii) a redução do número de postos funcionais, dentro de Direções que apresentem sobredimensionamento de recursos para as atividades e tarefas a cumprir, para dimensionamento às necessidades decorrentes da atividade atual, seguindo um critério funcional de essencialidade/especialização, em primeiro lugar, e abrangência (polivalência), em segundo lugar aferido pelas tarefas asseguradas pelos diferentes trabalhadores que dentro da Direção em causa assumem as funções (atividade funcional) correspondentes aos postos afetados;

(iv) nos casos em que o critério funcional não permita a seleção, na medida do necessário ao número de postos a reduzir e, na medida específica em que estejam em causa funções cujo desempenho eficiente e adequado pressuponha determinada habilitação ou conjunto de habilitações ou conhecimentos específicos, é tido em conta o fator habilitações/conhecimentos na seleção; e

(v) em plano subsidiário, quando a aplicação dos restantes critérios não seja aplicável ou não permita uma seleção de trabalhadores em número adequado ao redimensionamento necessário, critérios de custo, com seleção, nesse plano, dos trabalhadores cuja manutenção dos contratos de trabalho que representem custo mais elevado para a Empresa.

- 1.7.** Constam do processo quatro atas de reuniões de negociação realizadas nos dias 22/4/2015, 8/5/2015, 15/5/2015 e 29/5/2015.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.

- 2.2.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante* assim como *de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5.** Nos termos do artigo 359.º do novo 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”.*

- 2.6. O artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa. Caso não exista, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.
- 2.7. No presente processo, o empregador remeteu à Comissão de Trabalhadores a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, e comunicou-a também a três associações sindicais.
- 2.8. Não consta do processo qualquer intervenção nele da trabalhadora especialmente protegida.
- 2.9. Ocorreram quatro reuniões de negociação, tendo sido referenciada a integração de uma trabalhadora especialmente protegida no processo, com referência de que o processo deveria ser remetido à CITE. Mas em nenhuma delas foi colocada qualquer questão quanto a eventual discriminação em função de maternidade.



- 2.10.** No caso em apreço, o despedimento é justificado por razões de reestruturação da empresa, motivada pela redução da atividade da empresa e pela adoção de um novo modelo de organização. Esta reestruturação é acompanhada de uma redução do número de postos de trabalho, indicando a empresa o número de 49 trabalhadores a despedir, dos quais 34 acordaram a cessação do contrato de trabalho, aplicando-se o presente despedimento coletivo a 15 trabalhadores.
- 2.11.** Quanto aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, a empresa apresenta um primeiro critério geográfico que abrange os/as trabalhadores/as que não trabalham no estabelecimento de Lisboa ou no do Porto, um segundo critério para as situações em que há supressão das direções ou funções/cargos na nova organização produtiva e um terceiro critério para as situações em que existe uma redução do número de postos de trabalho dentro das direções que apresentam sobredimensionamento de recursos, seguindo um *critério funcional de essencialidade/especialização e de abrangência (polivalência)*.
- 2.12.** É por aplicação deste *critério funcional de abrangência/polivalência* que é selecionada a trabalhadora especialmente protegida, que se encontra integrada na *Direção de Tecnologias de Informação e Logística*, onde laboram 8 trabalhadores, mas que ficará apenas com 6.
- 2.13.** Diz a empresa, que nesta *Direção de Tecnologias de Informação e Logística* os 8 *Técnicos (Tecnologias de Informação)* têm o seguinte conteúdo funcional:
- Acompanhar a gestão de contratos de manutenção de HW e SW, Redes, Datacenter e Comunicações;*
 - Implementar e acompanhar as soluções IT que suportam as novas soluções aplicacionais;*
 - Monitorar a performance da infraestrutura técnica e elaborar planos que garantam a funcionalidade da mesma de acordo com os parâmetros estabelecidos;*
 - Manter, testar e atualizar o plano de segurança e contingência da IT;*



e) *Desenvolver e manter a infraestrutura técnica dos sistemas em utilização.*

- 2.14.** Convém salientar que a *ratio legis da* obrigatoriedade, por parte do empregador, de estabelecer os critérios para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, quando se trate de um despedimento parcial, como é o caso, é para que os/as trabalhadores/as selecionados/as, o sejam por razões objetivas e não subjetivas.
- 2.15.** Nesse sentido foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt, dizendo-se que a *comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador.*
- 2.16.** A empresa não faz a seleção da trabalhadora especialmente protegida por razões objetivas que lhe digam respeito enquanto técnica com determinado conteúdo funcional, até porque todos os trabalhadores desta Direção têm o mesmo conteúdo funcional.
- 2.17.** Baseia a escolha, no conjunto de tarefas que no momento a trabalhadora desempenha (*polivalência/abrangência*), não só não demonstrando que ela não poderá desempenhar todas as tarefas executadas na *Direção de Tecnologias de Informação e Logística*, como não demonstrando também a razão de ser da distribuição das tarefas pelos diferentes trabalhadores da Direção, apesar de todos/as os/as trabalhadores/as que nela laboram terem, como se disse, o mesmo conteúdo funcional.
- 2.18.** Donde se considera que não existenexo de causalidade entre o critério escolhido para a seleção dos trabalhadores e a trabalhadora especialmente protegida a que



se refere o presente processo, não estando, por isso, afastados quaisquer indícios de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2015, COM VOTO CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.