PARECER N.º 390/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, incluído em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.
Processo n.º 1047-DH-C/2017

I – OBJETO

1.1. Em 05.07.2017, a CITE recebeu da empresa ... (...) pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhador no gozo de licença parental ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo por motivos estruturais e desequilíbrio económico-financeiro, abrangendo 7 trabalhadores/as, num universo de 8 trabalhadores/as, resumidamente, nos seguintes termos:

"Assunto: Parecer prévio - Remessa de cópia de processo nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 3 alínea b) do Código do Trabalho.

Exmos. Senhores,

I. Questão prévia

O artigo 63 n.º 1 do Código do Trabalho dispõe que o despedimento de trabalhador *"...no gozo de licença parental carece de parecer prévio..."* de V. Exas..
No caso concreto, a ..., com o NIPC ..., iniciou o procedimento de despedimento coletivo no dia *06/06/2017,* nos termos e para os efeitos do artigo 359.º e ss do Código do Trabalho.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Não foi constituída Comissão Representativa de Trabalhadores, não obstante, no dia 22 de Junho de 2017 realizou-se uma reunião para cumprimento da fase de informações e negociação, da qual não resultou qualquer acordo quanto à aplicação de medidas alternativas ao despedimento coletivo.

No dia 27/06/2017 a ... procedeu à entrega das comunicações finais de despedimento coletivo, encontrando-se a decorrer os prazos de aviso prévio legalmente previstos para a cessação efetiva dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos.

No mesmo dia e em cumprimento dos formalismos legais a ... remeteu a ata da reunião bem como a relação dos trabalhadores abrangidos para os serviços da DGERT do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Sucede que o trabalhador ... vai gozar 30 dias de licença parental partilhada, de 24/07/2017 a 23/08/2017.

O gozo dos 30 dias de licença parental partilhada vai ocorrer após decisão final do despedimento coletivo terminando sempre antes da cessação do seu contrato de trabalho, porquanto em face da antiguidade do trabalhador (01/02/2012), o seu contrato de trabalho apenas terminará decorridos 60 dias, previsivelmente em 31/08/2017.

Desta circunstância conclui-se que:

1. O despedimento do trabalhador ... não ocorre enquanto este está no gozo de licença parental, nos termos do que dispõe o artigo 63 n.º 1 do Código do Trabalho;

2. Não existe qualquer tipo de discriminação porquanto, na data em que se inicia o procedimento e na data em que é proferida a decisão final de despedimento, bem como na data em que previsivelmente cessará o contrato de trabalho, o trabalhador ... não se encontra no gozo da licença parental, não tendo, nem podendo ter, esta circunstância qualquer relevância para o

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

despedimento, conforme resulta, aliás, claro da motivação objetiva subjacente ao procedimento de despedimento coletivo em curso.

Neste sentido, entendemos que esta situação não está suieita a parecer prévio da CITE nos termos do artigo 63 n.º 1 do Código do Trabalho, devendo o presente ser arquivado.
Não obstante o exposto, e à cautela, informaremos os serviços do Ministério do Trabalho que o despedimento do trabalhador ... ficará condicionado ao parecer da CITE caso esta entenda emitir parecer, pelo que, requer-se a V. Exas. o seguinte:

II. Parecer prévio

Em cumprimento do disposto no artigo 63 n.º 3 alínea b) do Código do Trabalho, e com a ressalva feita no ponto I. anterior, submeter à V. apreciação cópia do processo de despedimento coletivo do trabalhador ... abrangido e que gozará a licença parental partilhada de 24/07/2017 a 23/08/2017.
Ficando a aguardar a emissão do V. parecer favorável subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

Junta: Cópia do processo de despedimento coletivo (com comunicações iniciais de intenção de despedimento - com quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa - e ata de reunião de informações e negociação e comunicações finais)."

1.2. Em 06.06.2017, a empresa comunicou ao trabalhador a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, sucintamente, se transcrevem:

"Assunto: Despedimento Coletivo - Comunicação Inicial

Exmo(a). Senhor(a),

Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, vimos, pela presente, comunicar

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

a V. Exa. que pelos motivos e fundamentos abaixo descritos é intenção da ..., com o número de ... ...), proceder a um despedimento coletivo, o qual abrangerá previsivelmente 7 (sete) trabalhadores, onde se inclui V. Exa., com a ... e cessação do seu contrato de trabalho.

Mais se informa que, nos termos e para os efeitos previstos no nº 3 do indicado preceito legal os trabalhadores têm a faculdade de, querendo, designar uma Comissão Representativa de Trabalhadores no prazo de 5 dias úteis a contar da presente comunicação.

Caso esta venha a ser constituída, solicita-se que seja indicado um contacto de e-mail ou morada para efeito de futuras comunicações no âmbito deste procedimento.

Em cumprimento do disposto na alínea a), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, cumpre descrever os motivos do despedimento coletivo.

a) Motivos do Despedimento Coletivo

A ... tem por objeto social:

a) A prática de modalidades de seguro que cubram os riscos sobre a vida humana, incluídas as operações de capitalização com sorteio;

b) A cobertura, como riscos acessórios de todas as modalidades abrangidas entre os ramos de acidentes, doenças, assistência sanitária e morte;

c) A cessação e aceitação de resseguros nas modalidades supramencionadas;

d) A Administração de fundos de pensões;

e) Quaisquer outras operações de ... ou resseguros que expressamente autorizar a legislação vigente.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

A ... iniciou a sua atividade em Portugal no ano de 2008, onde assentou a sua atividade na comercialização de ..., nomeadamente de ..., ..., entre outros. Ao entrar no mercado ... em Portugal, mercado este concorrencial e muito competitivo, com operadores reconhecidos e estabelecidos a operar há décadas, a ... adotou um modelo comercial agressivo, com a abertura de vários estabelecimentos físicos em diversos pontos do país e com a contratação de profissionais de ... com experiência no setor.

A ... estabeleceu uma delegação e sede em ..., seguindo-se a abertura de estabelecimentos nas cidades do ..., ..., ... e ...,

O modelo de negócio, de um ponto de vista comercial, assentou na contratação de profissionais de ..., alguns com experiência no setor, para que, rapidamente, a ... se conseguisse estabelecer, ganhar quota de mercado e crescer com vista à sua sustentabilidade.

Não obstante a aposta em contratar trabalhadores para os quadros da ... obrigar a um incremento com os custos de exploração, a ... acreditava, com isso, conseguir rapidamente alavancar a produção do negócio em Portugal e obter resultados positivos a curto/médio prazo.

A verdade é que não logrou alcançar esse objetivo e constatou-se que todos os anos, desde 2008, a ... regista e apresenta resultados negativos.

Menos de dez anos volvidos, designadamente no período entre 2008 e 2016, a ... registou resultados líquidos do exercício negativos e prejuízos fiscais nos valores de € 4.972.463,63 (quatro milhões novecentos e setenta e dois mil quatrocentos e sessenta e três euros e sessenta e três cêntimos) e € 4.917.558,95 (quatro milhões novecentos e dezassete quinhentos e cinquenta e oito euros e noventa e cinco cêntimos), respetivamente.

Em concreto, entre 2008 e 2016 a ... registou: (...)

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Resulta do exposto, e ainda que olhemos para o passado mais recente, isto é, dos resultados dos últimos três anos, constata-se que a ... acumulou resultados líquidos negativos de € 2.076.680,14 (dois milhões setenta e seis mil seiscentos e oitenta euros e catorze cêntimos) e prejuízos fiscais de € 2.055.515,57 (dois milhões cinquenta e cinco mil quinhentos e quinze euros e cinquenta e sete cêntimos). É evidente que não foi possível à ... conseguir tirar partido do modelo de negócio implementado.

Estes registos e o acumular de resultados negativos são insustentáveis e inviáveis para a manutenção da ... em atividade no mercado nacional nos moldes em que se encontra estruturada.

A ... concluiu que da forma como se encontra estruturada no território nacional não consegue alcançar um ponto de equilíbrio financeiro, uma vez que as despesas inerentes à sua estrutura são superiores ao volume de negócios que consegue alcançar.

Como consequência, a ... está a acumular, ano após ano, prejuízos insustentáveis, que se refletem num desequilíbrio económico-financeiro desastroso, que tende a agravar-se.

Sem existir uma reestruturação, não se vislumbra que se inverta esta tendência de resultados negativos.

Como reflexo desta tendência negativa, já no primeiro trimestre do ano de 2017 e ainda no final do mês de Abril de 2017, verifica-se a calamitosa situação de cancelamento de 183 ..., com a agravante de, em contrapartida, no mesmo período, apenas se ter verificado a contratação de 87 ...!

Esta diferença entre cancelamento de ... e contratação de novas ... já provocou um prejuízo de € 105.317,00 (cento e cinco mil trezentos e dezassete euros) só no primeiro trimestre de 2017.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Constata-se pois que, mantendo o mesmo modelo de negócio, a ... continuará a verificar esta tendência de resultados negativos.

Nesta medida, perante os níveis de atividade atuais e expectáveis e uma vez que a ... não consegue sucessiva e reiteradamente, da forma como se encontra implementada em Portugal, aumentar o seu volume de negócios, impõe-se-lhe reestruturar-se, com vista a tornar a sua atividade viável e de forma a tornar possível estancar a sangria de recursos, que estão a causar os referidos prejuízos elevadíssimos e que se acumulam anualmente.

Para tanto, a ... necessita, inevitavelmente, de alterar radicalmente o modelo de negócio em que está assente, reestruturando a sua organização produtiva, sob pena de, não o fazendo, ser obrigada a encerrar definitivamente a sua atividade em Portugal.

Atualmente, a ... é composta por 8 trabalhadores organizados hierarquicamente e distribuídos pelos estabelecimentos da ... da seguinte forma: (...)

Conforme se verifica pelo organigrama supra a ... tem ao seu serviço 8 trabalhadores, dos quais 6 têm funções operacionais comerciais (dos quais 2 são Coordenadores), um tem funções operacionais administrativas e um tem funções de direção e gestão do negócio.

Por se revelar insustentável, de um ponto de vista económico-financeiro, a ... já não tem ao seu serviço nenhum trabalhador em funções no estabelecimento de ... desde Dezembro de 2016, sendo que a atividade comercial residual deste estabelecimento tem vindo a ser executada através de trabalhadores afetos ao estabelecimento do ....

Com vista a continuar com atividade em Portugal, mas de forma a estancar e reduzir a calamitosa sangria de capitais que geram os prejuízos supra referidos, a ... tem que mudar radicalmente o modelo de negócio delineado.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Para tanto, a ... vai externalizar os serviços comerciais que presta, através da celebração de contratos de prestação de serviços com Agentes e Corretores de ..., que serão ressarcidos consoante o nível de produção que atinjam, por comissões aquisição, comissões de carteira e rapel por resultados.

Adicionalmente, celebrará contratos de prestação de serviços com empresas dedicadas à televenda de produtos, que serão pagas, igualmente, em função dos resultados que atinjam.

Deste modo, a ... transfere o risco da sua atividade também para estes prestadores de serviços que só serão pagos se e na medida dos resultados que atingirem, permitindo, ainda, uma maior proliferação e maior penetração territorial.
Assim, a ... contratará determinados resultados, não estando obrigada a suportar os custos inerentes aos meios necessários para o seu atingimento, custos estes que oneravam injustificadamente a empresa.

Caso não logrem alcançar resultados de produção, a ... não tem que lhes pagar nenhuma contrapartida.

O trabalho administrativo é residual e cada vez menor.

Este trabalho é, atualmente e na sua grande maioria, levado a cabo pelos serviços da ... a ... (casa-mãe em ...) — sociedade de direito espanhol - e pelos prestadores de serviços de contabilidade e jurídicos atuais.

Com a reestruturação, em que deixarão de existir os postos de trabalho de operacionais comerciais, deixa de ser necessário e de se justificar a prestação das tarefas administrativas de apoio a estes, ou por causa destes, situação que implicará inevitavelmente a supressão do posto de trabalho com funções operacionais administrativas.

Com efeito, a ... vê-se obrigada a prescindir de todos os seus recursos humanos que prestem funções de coordenadores e especialistas operacionais, comerciais e

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

administrativos, mantendo, apenas, um único posto de trabalho de gestão comercial e direção comercial, o qual possibilitará coordenar e controlar o desenvolvimento global de atividades de âmbito estratégico, de gestão, de supervisão e de responsabilidade institucional.

A acrescer, a ... irá encerrar todos os estabelecimentos existentes em ..., ..., ..., ... e ..., previsivelmente no final do procedimento de despedimento coletivo.

Tais imóveis, à exceção do de ... que não é da propriedade da ..., serão posteriormente arrendados a terceiros.

Não obstante e para manter representação física e institucional em Portugal, a ... procederá ao arrendamento de instalações menores e mais adequadas à nova configuração de negócio, com custos inferiores aos atuais, prevendo que isso possa ocorrer em ... e/ou ..., o que ainda não está decidido.

Esta reestruturação permitirá à ... a eliminação dos custos fixos de exploração operacional, nomeadamente os custos fixos com os salários dos trabalhadores e respetivas obrigações inerentes às relações laborais, nomeadamente de contribuições à Segurança Social, ... de acidentes de trabalho, ... de saúde, ... de vida, Fundos de Compensação do Trabalho, Fundo de Compensação de Garantia do Trabalho, formação profissional, em matéria de segurança e saúde no trabalho, ajudas de custa com deslocações, entre outras.

A acrescer, com a supressão dos referidos postos de trabalho e encerramento de estabelecimentos, a ... poupará quantias em equipamento administrativo, equipamento informático, instrumentos de trabalho, água, luz, empresa de limpeza de escritórios, isto é, todo o tipo de despesas acessórias e correlativas à atividade daqueles trabalhadores.

Com a eliminação dos custos referidos nos dois parágrafos anteriores, a ... estima poupar anualmente €487.470,00 (quatrocentos e oitenta e sete mil e quatrocentos e setenta euros).

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Por outro lado, com esta reestruturação, a ... estima que no próximo ano possa atingir resultados positivos na ordem de €508.208,04 (quinhentos e oito mil duzentos e oito euros e quatro cêntimos).

O despedimento coletivo consubstancia uma medida necessária e imprescindível de tentativa de superação de uma crise empresarial, que passa pela reestruturação da sua atividade, com vista a tornar-se sustentável.

O presente despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos do artigo 359º n.º 1 e 2 al. b) do Código do Trabalho, conforme resulta exposto é sustentado por motivos estruturais, que se destina a fazer face a uma crise empresarial e ao desequilíbrio económico-financeiro muito grave constatado.

b) Quadro de Pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa (...)

c) (...)

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas
São 7 os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, com as seguintes categorias profissionais e datas de admissão: (...)

e) (...)

f) *(...)* ”

1.3. Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes, conforme se transcreve:

“c) Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir

Com a presente reestruturação devida por motivos estruturais, nos termos enunciados em cima, a ... é forçada a despedir todos os trabalhadores com funções operacionais, quer sejam comerciais ou administrativas, sendo este o critério para a referida seleção.

Nesta medida, o despedimento coletivo abrangerá a totalidade dos sete trabalhadores da área operacional, não se verificando qualquer distinção ou

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

discriminação dos trabalhadores a incluir no presente despedimento, inexistindo qualquer critério diferenciador entre eles.

O único trabalhador excluído do presente despedimento é o trabalhador ..., cujas funções e categoria profissional são distintas dos demais trabalhadores uma vez que se consubstanciam no desenvolvimento de atividades de âmbito estratégico, de gestão, de supervisão e de responsabilidade institucional, funções que vem desenvolvendo atualmente."

1.4. É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte:

"e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento Prevê-se que o presente processo de despedimento coletivo esteja concluído nos próximos três meses."

1.5. A empresa indica como método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, o seguinte que se transcreve:

"f) Cálculo da Compensação

Será posta à disposição dos trabalhadores abrangidos a compensação legal calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho tendo em conta a antiguidade dos trabalhadores."

1.6. A entidade empregadora, referiu à CITE que: "*Não foi constituída Comissão Representativa de Trabalhadores, não obstante, no dia 22 de Junho de 2017 realizou-se uma reunião para cumprimento da fase de informações e negociação, da qual não resultou qualquer acordo quanto à aplicação de medidas alternativas ao despedimento coletivo.*"

1.7. Da ata de reunião de informações e negociação, datada de 22.06.2017, consta o que se transcreve:

"ACTA DA REUNIÃO

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

(art.º 361º do Código do Trabalho)

Aos 22 dias do mês de Junho de 2017, pelas 11h00 horas, no âmbito do processo de despedimento coletivo instaurado pela ... e em cumprimento das formalidades previstas no artigo 361º do Código do Trabalho, realizou-se na ..., escritório sito na..., em ... uma reunião no âmbito da fase de informações e negociação.

Encontravam-se presentes:

- Representante da ..., ... e seus mandatários, ... e ...;

- Os trabalhadores da empresa conforme lista de presenças anexa;

Os mandatários da empresa agradeceram a presença dos trabalhadores na reunião.

Informaram que, uma vez que não foi constituída Comissão Representativa de Trabalhadores (...) os serviços do Ministério do Trabalho informaram ontem que não iriam estar presentes na reunião, conforme aliás era previsto.

Foi referido pelos serviços, através do Conciliador Dr. ..., "constata-se a inexistência na empresa de quaisquer das comissões previstas no art.º 360.º/1 do Código do Trabalho, nem ter sido constituída, a comissão representativa previsto no n.º 3, do mesmo artigo. A fase de informações e negociação estabelecida no art.º 361.º/1 realiza-se entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores. A inexistência de quaisquer das mencionadas estruturas representativas com a consequente impossibilidade de realização do processo de negociação em conformidade com o estipulado nos art.ºs 361.º/1 e 362.º/1 do Código do Trabalho impede a participação destes Serviços em reuniões que a empresa convoque para aquele efeito, sem prejuízo do referido processo negocial poder ser efetuado diretamente entre a empresa e os trabalhadores individualmente representados."

Não obstante não ter sido constituída a ... a ... manteve a reunião agendada com os trabalhadores.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

A ..., através dos seus mandatários, reitera, nesta data, os motivos objetivos invocados para o despedimento coletivo e que constam das comunicações iniciais entregues oportunamente aos trabalhadores.

Foi informado que esta fase comporta dois momentos/fases das informações e da negociação.
Transmitiu-se que foram apresentadas pelos trabalhadores ou seus mandatários, durante o período que decorreu entre a reunião de entrega de comunicações iniciais e esta reunião, algumas propostas de redução de jornada/retribuição e de celebração de um acordo através do incremento da compensação.

Quanto às medidas alternativas ao despedimento coletivo como seriam a proposta de redução da retribuição e jornada, a ... em face dos motivos invocados e alteração de modelo de negócio com externalização de serviços não prevê como possível essa proposta pelo que é obrigada a decliná-la.

Quanto à proposta dos incrementos, a ... não poderá aceitar tais propostas por não ter disponibilidade para aceitar qualquer uma delas nomeadamente em face dos resultados financeiros que apresenta.

A ... está determinada a prosseguir com o procedimento de despedimento coletivo nos termos legais e com os fundamentos objetivos descritos na comunicação inicial e que aqui se reiteram. Assim sendo, a ... avançará com a entrega das comunicações finais considerando o valor de compensação legal calculado nos termos do que dispõe o Código do Trabalho.

Não obstante e sem prejuízo do prosseguimento do processo pela ..., caso seja apresentada uma proposta concertada de incremento do valor de compensação a apresentar por todos os trabalhadores (sem exceção), proposta essa que seja uniforme, isto é que utilize um critério não discriminatório entre os trabalhadores, e de valor razoável tendo em consideração os motivos invocados para o despedimento, a ... poderá estar aberta a avaliar essa proposta.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

A proposta deve ser apresentada até ao dia 30 de Junho de 2017 considerando que as primeiras cessações dos contratos se estimam ocorrer em 31/07/2017, e as seguintes em 31/08/2017.

Reitera-se que a ... não negociará individualmente com cada trabalhador, prosseguindo o processo os seus termos legais.

Foram pedidos esclarecimentos vários pelos trabalhadores sobre os termos da proposta e os créditos laborais que serão contabilizados a final. Foi transmitido pelos mandatários que estes iriam enviar por email a cada um dos trabalhadores os valores da formação não ministrada já apurados bem como o valor da compensação legal calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho.

Foi ainda esclarecido que a ... procederá ao pagamento dos créditos devidos pela cessação do contrato nos quais incluirá a formação profissional não ministrada nos últimos 5 anos tendo por base de cálculo o valor hora atualmente pago aos trabalhadores.

Foram ainda informados os trabalhadores que nos créditos estão também contemplados o Plano de Reforma o qual, com a cessação do contrato, poderá ser transferido para outro Fundo nos termos legais.

Pelas 11h55, foi encerrada a reunião, refletindo a presente ata o que nela foi discutido e que vai ser assinada por todos os presentes.

Representantes da ...:

(...)
Mandatários da ...:

(...)

Os trabalhadores da empresa conforme lista de presenças anexa.

(...)

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

1.8. A entidade empregadora junta ao processo os seguintes elementos:

- Comunicações iniciais de despedimento coletivo dirigidas aos/às trabalhadores/as abrangidos/as e respetivos comprovativos de receção;
- Quadro de pessoal;
- Quadro de trabalhadores/as a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- Email dirigido à DGERT e respetivos comprovativos de envio;
- Email de convocatória para reunião de informações e negociação;
- Documento de resposta da DGERT;
- Ata de reunião;
- Lista de presenças;
- Diversos emails relativos ao envio da ata de reunião de informações e negociação, lista de presenças e formação profissional e compensação legal;
- Comunicações de decisão de despedimento e respetivos comprovativos de envio.

1.9. Na sequência de solicitação da CITE, o mandatário da entidade empregadora juntou ao processo em 11.07.2017, o Anexo A e o Anexo B do Relatório Único relativo ao ano de 2016.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.[1]

2.2. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, alerta nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: "que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres", e que, "há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres".

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: "Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar".

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: "A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.".

2.3. Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.4. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.

2.5. Conforme referido no ponto 2.2. deste parecer a Diretiva 2010/18/EU expressamente determina que "Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam

1 Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental (...)".

2.6. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo, desde a decisão de incluir o trabalhador pai no procedimento de despedimento até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, se o trabalhador já informou que pretende gozar, vai gozar ou está a gozar algum dos direitos consignado no artigo 39.º do Código do Trabalho, tal facto é suscetível de poder influenciar a decisão de despedimento, e nesse sentido, o pai trabalhador tem direito à proteção legal referida.

2.7. A cessação do contrato de trabalho no âmbito do despedimento coletivo é regulada pelos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho.
De acordo com este normativo, 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 a dimensão da empresa, 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.

2.7.1. São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho:

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

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

automatização de meios de comunicação.

2.7.2. O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.7.3. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

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.

2.8. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhador no gozo de licença parental, atende-se ao previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que consagra o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador por motivo do exercício dos direitos relacionados com a paternidade.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.9. De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

" I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexo entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) *A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento.* (...) *há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, "há que converter esses números em nomes"*[2]*, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas.* (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) *é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei".*

(...)

(...) *"é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se*

[2] Continuação da citação: "*Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404*"

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo."

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

" (...) ... *o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT*[3] *em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de 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 (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava)*."

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

2.10. A entidade empregadora tem por objeto social a prática de modalidades de seguro que cubram os riscos sobre a vida humana, incluídas as operações de capitalização com sorteio; a cobertura, como riscos acessórios de todas as modalidades abrangidas entre os ramos de acidentes, doenças, assistência sanitária e morte; a cessação e aceitação de resseguros nas modalidades supramencionadas; a administração de fundos de pensões e quaisquer outras operações de seguros ou resseguros que expressamente autorizar a legislação vigente.

3 Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.11. De acordo com o alegado pela entidade empregadora nos "*resultados dos últimos três anos, constata-se que a ... acumulou resultados líquidos negativos de € 2.076.680,14 (dois milhões setenta e seis mil seiscentos e oitenta euros e catorze cêntimos) e prejuízos fiscais de € 2.055.515,57 (dois milhões cinquenta e cinco mil quinhentos e quinze euros e cinquenta e sete cêntimos) (...) Como reflexo desta tendência negativa, já no primeiro trimestre do ano de 2017 e ainda no final do mês de Abril de 2017, verifica-se a calamitosa situação de cancelamento de 183 ..., com a agravante de, em contrapartida, no mesmo período, apenas se ter verificado a contratação de 87 ...!*"

2.12. Por esse motivo, entende a entidade empregadora que: "*mantendo o mesmo modelo de negócio, a ... continuará a verificar esta tendência de resultados negativos. Nesta medida, perante os níveis de atividade atuais e expectáveis e uma vez que a ... não consegue sucessiva e reiteradamente, da forma como se encontra implementada em Portugal, aumentar o seu volume de negócios, impõe-se-lhe reestruturar-se, com vista a tornar a sua atividade viável e de forma a tornar possível estancar a sangria de recursos, que estão a causar os referidos prejuízos elevadíssimos e que se acumulam anualmente.*".

2.13. Neste sentido, decidiu a entidade empregadora: "*externalizar os serviços comerciais que presta, através da celebração de contratos de prestação de serviços com Agentes e Corretores de ..., que serão ressarcidos consoante o nível de produção que atinjam, por comissões aquisição, comissões de carteira e rapel por resultados. Adicionalmente, celebrará contratos de prestação de serviços com empresas dedicadas à televenda de produtos, que serão pagas, igualmente, em função dos resultados que atinjam. Deste modo, a ... transfere o risco da sua atividade também para estes prestadores de serviços que só serão pagos se e na medida dos resultados que atingirem, permitindo, ainda, uma maior proliferação e maior penetração territorial. Assim, a ... contratará determinados resultados, não estando obrigada a suportar os custos inerentes aos meios necessários para o seu atingimento, custos estes que oneravam injustificadamente a empresa. Caso não logrem alcançar resultados de produção, a ... não tem que lhes pagar nenhuma*

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

contrapartida. (...) A acrescer, a ... irá encerrar todos os estabelecimentos existentes em ..., ..., ..., ... e ..., previsivelmente no final do procedimento de despedimento coletivo. Tais imóveis, à exceção do de ... que não é da propriedade da ..., serão posteriormente arrendados a terceiros. (...) a ... estima poupar anualmente €487.470,00 (quatrocentos e oitenta e sete mil e quatrocentos e setenta euros).

2.14. Foi indicado como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir o seguinte: "*a ... é forçada a despedir todos os trabalhadores com funções operacionais, quer sejam comerciais ou administrativas, sendo este o critério para a referida seleção.*

Nesta medida, o despedimento coletivo abrangerá a totalidade dos sete trabalhadores da área operacional, não se verificando qualquer distinção ou discriminação dos trabalhadores a incluir no presente despedimento, inexistindo qualquer critério diferenciador entre eles.

O único trabalhador excluído do presente despedimento é o trabalhador ..., cujas funções e categoria profissional são distintas dos demais trabalhadores uma vez que se consubstanciam no desenvolvimento de atividades de âmbito estratégico, de gestão, de supervisão e de responsabilidade institucional, funções que vem desenvolvendo atualmente.".

2.15. Atendendo ao exposto, assim como à análise do quadro de pessoal notificado na comunicação inicial de despedimento coletivo remetida ao trabalhador especialmente protegido, e atendendo ao conteúdo da ata de informações e negociação, verifica-se que dos oito trabalhadores/as afetos/as à empresa, sete encontram-se incluídos/as no despedimento coletivo. Desses sete trabalhadores/as, cinco têm a categoria profissional de especialista operacional, um dos quais o trabalhador no gozo da licença parental e os restantes dois são coordenadores operacionais. Da referida documentação resulta que apenas o Gestor Comercial não se encontra abrangido pelo despedimento coletivo.

2.16. De acordo com os Anexos A e B do Relatório Único relativo ao ano de 2016 e juntos ao processo pelo mandatário da entidade empregadora, verifica-se que

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

em 2016 cessaram atividade na empresa seis trabalhadores/as, três dos/as quais em data anterior a 31 de outubro de 2016 e os restantes após essa data. Embora sem informação sobre a contratação do trabalhador ..., afeto ao estabelecimento de ... e, nesta data, incluído no despedimento coletivo, verifica-se a existência dos oito trabalhadores/as referidos no despedimento coletivo e distribuídos por ..., ... e ..., dos quais sete abrangidos pelo referido despedimento.

2.17. Perante a factualidade descrita, e na medida em que o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho respeita, designadamente, aos critérios para seleção de trabalhadores a despedir, e considerando que todos os trabalhadores/as com a mesma categoria profissional do trabalhador foram abrangidos pelo despedimento coletivo, no âmbito de uma reestruturação da atividade, a CITE não vislumbra indícios de uma eventual discriminação do trabalhador especialmente protegido em virtude do gozo do seu direito à licença parental inicial, atualmente em curso, ou da licença parental exclusiva do pai, que por ser de gozo obrigatório presume-se já gozada, embora sem indicação concreta de tal data por parte do empregador.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor ao despedimento do trabalhador no gozo de licença parental ..., promovido pela empresa ... (...).

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE AGOSTO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

"A CGTP relativamente ao parecer n.º 1047/DH-C/2017 constante do ponto 4.7 da OT, vota contra por considerar que não está suficientemente esclarecida a situação relativamente ao trabalhador em causa e assim entendemos poder ser configurada a existência de um posto de trabalho alternativo ao despedimento para obstar ao

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

despedimento do trabalhador, considerando-se assim que não estão afastados os indícios de discriminação."

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt