

PARECER N.º 174/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
Processo n.º 945 – DPL-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 9.12.2009 e em 14.12.2009, a CITE recebeu da administração da empresa ..., S.A., empresa que tem por objecto a edição; produção; comercialização; impressão e distribuição de publicações para o mercado português e angariação; negociação; comercialização e execução de publicidade; marketing; comunicação e media, incluindo compra e venda de espaço publicitário, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras puérperas ... e ..., e da trabalhadora lactante ..., respectivamente com as categorias profissionais de Paginadora, Jornalista e Jornalista-Agenda, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 28 trabalhadores.
- 1.2.** A empresa comunica às trabalhadoras, por carta datada de 16.11.2009, que poderão, para efeitos do n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, constituir uma comissão representativa com o objectivo de participar na fase negocial, e junta a seguinte informação:
- 1.2.1.** Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo:
- *A ... é uma sociedade anónima cuja principal actividade se centra na edição, produção, comercialização, impressão e distribuição de publicações para o mercado português, dedicando-se também à angariação, negociação, comercialização e execução de publicidade, marketing, comunicação e media nas suas diversas vertentes, incluindo a compra e venda de espaço publicitário;*
 - *Constituída em 1991, a empresa foi aumentando, ao longo dos anos, o número de revistas publicadas, tendo também iniciado a publicação de catálogos anuais;*
 - *A ..., que actualmente publica uma revista semanal, nove revistas mensais, quatro revistas trimestrais e dezassete catálogos anuais, tem vindo, sucessivamente, a sofrer uma redução significativa da sua actividade e dos seus resultados*

financeiros, devido, essencialmente à evolução negativa do mercado publicitário, à diminuição do número de revistas vendidas em banca e à diminuição de receitas relacionadas com eventos e exposições, o que veio colocar um entrave significativo ao desenvolvimento do negócio;

- *Tais dificuldades emergiram da corrente situação do mercado da comunicação social, fortemente afectado pela redução do investimento publicitário (em queda desde Agosto de 2008, em especial no sector da imprensa escrita), conjuntamente agravado pela retracção da economia mundial que se tem acentuado no último ano, e tem produzido efeitos graves, quer a nível nacional, quer a nível internacional, designadamente na diminuição drástica das receitas dos sectores empresariais que habitualmente investem na publicidade em imprensa escrita;*
- *Com efeito, devido às dificuldades que têm surgido ao nível da diminuição da publicidade, principal fonte de receita da empresa, da significativa redução do número de revistas vendidas em banca e face à diminuição drástica das receitas dos sectores empresariais que habitualmente investem na imprensa escrita, a ... não tem logrado desenvolver o plano de negócio que havia delineado, tendo, por consequência, a respectiva solidez e durabilidade iniciais vindo a deteriorar-se ao longo dos últimos anos;*
- *De facto, a ... tem-se deparado com uma redução significativa do número de revistas vendidas em banca, o que forçou a empresa a reduzir as tiragens das revistas ... (- 6,2%), ... (- 22,1%), ... (30,0%) e ... (- 17,6%) e o número de páginas em muitas publicações tem descido acentuadamente, sendo esse decréscimo mais acentuado em publicações como a ... e a ...;*
- *De igual modo, a forte concorrência dos principais operadores no mercado publicitário português tem vindo a afectar o número de clientes da empresa;*
- *Actualmente, a ... tem pouco mais de 961 clientes, encontrando-se este número significativamente abaixo do ponto de equilíbrio;*
- *Não se afigurando possível para a ... garantir a sua operatividade e continuidade no mercado nos actuais moldes, e como tentativa para salvaguardar a sua sustentabilidade, a empresa depara-se com a necessidade de proceder a uma redução dos seus custos operacionais, de entre os quais se destacam os custos a nível dos recursos humanos, os quais se revelam extremamente elevados face ao actual estado do negócio e desproporcionais face aos níveis de actividade da empresa;*
- *Assim, como única medida possível para continuar a assegurar a viabilidade da actividade da ..., foi tomada a decisão de proceder a uma redução do quadro de*

peçoal da mesma, pois só assim se afigura possível por termo à geração de sucessivos prejuízos que de outra forma não deixariam de ocorrer;

- *Conforme foi referido supra, a ... apresenta uma situação económico-financeira altamente deficitária e grave;*
- *Analisando os principais indicadores económico — financeiros da ..., que constam do Quadro I infra, com referência ao período entre 2006 e 2008, constata-se que a rentabilidade da empresa tem vindo a apresentar progressivamente um decréscimo da sua actividade de grande expressão;*
- *Desta forma, actualmente a ... encontra-se numa situação altamente deficitária, com a sua viabilidade financeira em perigo, e poderá, sem proceder a uma redução dos seus recursos humanos, não se encontrar, a muito curto prazo, em condições de continuar a sua actividade;*
- *Com efeito, verifica-se que nos últimos exercícios, o volume de vendas passou de 11.168.551€ em 2006 para 10.963.760€ em 2008, e a previsão para 2009 é de um valor consideravelmente inferior, devido à previsível diminuição do volume de vendas que se estima para o corrente ano;*
- *Das previsões realizadas para o exercício em curso, prevê-se que as vendas para o exercício de 2009 atinjam um máximo de 9,239,549€;*
- *Aliás e quando comparados os valores relativos ao primeiro semestre de 2009 com os de períodos homólogos em anos anteriores, a redução dos valores previstas já se verifica notoriamente;*
- *Não obstante não ter ainda atingido valores negativos, o decréscimo do cash-flow é tão acentuado que rapidamente será impossível à empresa gerar fundos de tesouraria;*
- *Durante os exercícios anteriores e porque esta situação não se verificava, o nível de endividamento da sociedade sempre foi pequeno e controlado, sendo que se espera que, perante a situação referida no parágrafo anterior, a sociedade tenha de recorrer e utilizar de forma continuada a conta caucionada da sociedade, a qual tem apenas como valor disponível 500.000€;*
- *Acresce ainda que perante a situação presente, o prazo de pagamento aos fornecedores está a aumentar substancialmente, sendo que na presente data existe já um aumento de tempo de pagamento na ordem dos 45%, o que evidencia claramente a descida significativa da situação económico-financeira da ...;*
- *A combinação dos factores acima referidos provocou a manutenção de níveis de margem de exploração da empresa insuficientes com consequências nefastas nos seus resultados operacionais e na situação líquida da ...;*

- *Não havendo razões para esperar uma inversão completa das tendências de evolução do mercado, a Administração e os sócios entendem não ter condições para continuar a sua actividade operacional nos actuais moldes e, por consequência, decidiram proceder a uma redução de custos consubstanciada numa redução do seu quadro de pessoal;*
- *Em face do exposto, em particular, perante (i) o grave desequilíbrio económico-financeiro da ...; (ii) a quebra acentuada da procura registada no sector do mercado publicitário de revistas e da internet; e (iii) a consequente falta de competitividade dos produtos tradicionais comercializados pela empresa; a administração da ... entende não ter condições para continuar a sua actividade operacional nos actuais moldes e, por consequência, decidiu proceder a uma redução de custos consubstanciada numa redução do seu quadro de pessoal;*
- *Cumprе, porém, salientar que a empresa adoptou outras medidas alternativas com vista a alcançar a indispensável redução de custos antes de lançar mão do processo de despedimento colectivo, nomeadamente:*
 - i. Redução de tiragens e paginações;*
 - ii. Redução de despesas promocionais;*
 - iii. Revisão e consequente redução de todos os custos variáveis;*
 - iv. Redução voluntária de efectivos, que não atingiu os níveis de poupança indispensáveis para ajustar os custos fixos ao volume de vendas; e*
 - v. Despedimento colectivo iniciado em Maio do presente ano abrangendo 7 trabalhadores;*
- *Contudo, e apesar das reestruturações realizadas no sentido de viabilizar a operação da ..., a redução de vendas não tem permitido que a empresa atinja uma escala que lhe assegure resultados positivos;*
- *As perspectivas para 2009 e para os anos subsequentes, atentos os indicadores económicos disponíveis e, em particular, as tendências que se verificam no sector publicitário, apontam para uma continuada queda nos volumes de negócios, acompanhada da degradação das margens;*
- *Esta reestruturação resulta da necessidade da empresa proceder a uma redução significativa dos custos fixos por forma a devolver à ... uma condição financeira estável, afastando-a assim da situação deficitária em que se encontra e fazer face à grave crise económica que se vive;*
- *Com efeito, em Maio do presente ano e atendendo à conjuntura acima descrita, foi iniciado um despedimento colectivo que abrangeu 7 trabalhadores, contudo e analisados os números finais e os índices contabilísticos e de facturação do*

primeiro semestre do presente ano, bem como a confirmação de não reversão da evolução negativa do mercado, a empresa necessita de proceder novamente a uma redução de custos;

- De facto, as medidas implementadas durante o primeiro semestre no ano em curso com vista a reequilibrar, do ponto de vista financeiro, a situação da empresa através de uma redução de custos, revelaram-se insuficientes, porquanto não obstante o acima referido que foi efectivamente implementado na empresa, o lucro da ... e a sua disponibilidade de tesouraria imediata continuam a enfrentar graves dificuldades, não supridas pelas diligências e decisões tomadas durante aquele período, prevendo-se, ao contrário, que a situação continue a evoluir num sentido descendente e precário;*
- O despedimento colectivo tem, assim, por fundamento motivos de mercado e estruturais, nomeadamente a reestruturação dos seus diversos departamentos, numa perspectiva de optimização os recursos existentes e implementar um novo modelo de gestão organizacional, o que permite iniciar o processo de despedimento colectivo ao abrigo do artigo 359.º, n.ºs 1 e 2, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.*

1.2.2. Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir:

- Dada a transversalidade da redução de efectivos a realizar, bem como as razões económicas subjacentes, houve necessidade de recorrer e conjugar diversos critérios de selecção, tendo conta as áreas/departamentos/sectores e posições abrangidas, a saber:*
- Paginadores (5)*
- Operador/ Assistente (1);*
- Técnicos de Publicidade (2);*
- Web Designer (1)*
- Jornalistas (6);*
- Jornalistas de Ensaio (4)*
- Directores de Publicações (3);*
- Directora de Marketing (1)*
- Chefe de Pessoal (1)*
- Escriturário (1);*
- Secretária (1);*
- Telefonista (1); e*
- Serviço de Limpeza (1);*

- *Esta redução foi decidida tendo em consideração um plano de reestruturação da forma de funcionamento da sociedade, tendo por objectivo maximizar a rentabilidade da empresa reorganizando os seus departamentos de forma a viabilizar uma redução de custos tendo em consideração o decréscimo de volume de trabalho na empresa (...);*
- *Em face da supra-indicada redução do quadro de pessoal, a ... optou pelos seguintes critérios de dispensa de 28 trabalhadores da empresa:*
JORNALISTAS:
Revistas .../.../.../...:
... (Jornalista de Ensaios), ..., (Jornalista de Ensaios), ... (Jornalista de Ensaios), ... (Jornalista Notícias), ... (Jornalista Agenda) e ... (Jornalista ...);
- *Devido à forte crise económica e financeira que abalou o sector da Comunicação Social, a ... encontra-se num profundo processo de reestruturação, que passa nomeadamente pelo encerramento de duas publicações (a ... e a ...) devido aos seus resultados negativos de exploração e à forma como são utilizados os recursos disponíveis;*
- *Desta forma foi decidido proceder a uma reestruturação editorial e organizativa na área de revistas automóveis da empresa, nomeadamente nas revistas ..., ..., ... e ...;*
- *No caso da ..., a revista foi objecto de uma profunda reorganização editorial com o objectivo de:*
 - a) Aumentar o uso e partilha de conteúdos com outras revistas internacionais do grupo;*
 - b) Redistribuir a importância de determinadas secções editoriais na revista;*
 - c) Fundir os trabalhos editoriais online e offline, agrupando ambas estruturas até agora diferenciadas, numa única redacção; e*
 - d) Partilhar elementos comuns a outras revistas da empresa;**(...)*
- *A trabalhadora ... foi também abrangida por esta decisão porque, à semelhança do que foi descrito acima, esta jornalista actualmente estava exclusivamente afectada à preparação da agenda de funcionamento e editorial da publicação ...;*
- *Perante a situação da empresa e as dificuldades económicas que esta publicação atravessa actualmente, optou-se por deixar de ter uma jornalista exclusivamente afectada a essas funções, passando alternativamente a ser preparada uma planificação e agendamento mais profundos e sendo estas tarefas integradas no âmbito das funções os responsáveis editoriais da revista;*

(...)

Revistas Corporativas:

...:

A criação de um Departamento de Revistas Corporativas tinha o objectivo de gerar uma nova linha de negócio que permitiria rentabilizar ao máximo os recursos jornalísticos e o know how da ...;

- *Sucedem que, volvidos vários anos desde a criação desta iniciativa, não foi possível constituir uma massa crítica suficiente para financiar a estrutura jornalística desta área, na qual se verificou, ao contrário, uma diminuição do número de clientes, sendo as possibilidades de crescimento inviabilizadas no actual cenário económico; Há duas trabalhadoras afectas a este departamento, tendo a Administração decidido que a trabalhadora ... seria abrangida pelo presente processo de despedimento colectivo, por ser a pessoa que, entre as duas, trabalha há menos tempo para a ..., e também porque as funções exercidas pela mesma podem ser assumidas pela Chefe de Redacção que, para além das funções de jornalista, se manterá no exercício de outras funções relacionadas com as publicações que a trabalhadora ... não conseguiria assumir, próprias das funções de Chefe de Redacção;*

(...)

Paginadores do Departamento Comercial:

... (Paginador), ... (Paginadora) e ... (Paginador):

- *A verdade é que a actual equipa encarregue do desenho comercial no Departamento Comercial é composta por um conjunto de trabalhadores que estão encarregues de elaborar os anúncios dos clientes que não têm meios próprios para os desenhar e que são posteriormente inseridos nas publicações da empresa;*
- *Ora se as receitas de publicidade no primeiro semestre do presente ano comparativamente a período homólogo diminuíram 27%, e no segmento do mercado de classificados, em particular, esta queda atinge os 46%, torna-se evidente que a estrutura de desenho comercial se tornou in comportável face a tão acentuada descida de vendas e de produção de publicidade;*
- *Por um lado o encerramento de duas revistas (... e ...) e a redução do número de páginas da generalidade das revistas, bem como a quebra do caudal produtivo de maquetagem de publicidade, criou excedentes no departamento;*
- *Por outro lado a sistemática evolução dos sistemas e ferramentas informáticas só aumentou essa mesma tendência: recursos humanos a mais para muito menos trabalho;*

- *Deste modo a quantidade de trabalho foi reduzida sendo que era imperioso a redução do número de efectivos;*
- *A decisão da Administração foi de incluir os paginadores deste departamento, ..., ... e ..., no processo de despedimento colectivo, mantendo-se apenas o trabalhador ... que exerce funções de gestão de trabalho e coordenação com os demais departamentos que não são exercidas pelos trabalhadores acima indicados e será suficiente para desempenhar as funções de paginador neste departamento, atendendo ao diminuto volume de trabalho nessa área.*

1.2.3. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento:

- *O despedimento colectivo que ora se inicia terá a duração estimada de 50 (cinquenta) dias, para trabalhadores com uma antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos, de 80 (oitenta) dias para trabalhadores com uma antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos e de 95 (noventa e cinco) dias para trabalhadores com antiguidade superior a dez anos, incluindo-se o aviso prévio de decisão de despedimento dos trabalhadores envolvidos, para efeitos do artigo 363.º, do Código do Trabalho;*
- *Porém, a ... poderá, e salvaguardando todos os direitos dos trabalhadores afectados, substituir o aviso prévio pelo pagamento dos correspondentes direitos em dinheiro.*

1.2.4. Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores, para além da legalmente prevista:

- *De acordo com a lei geral aplicável – n.º 1, 2 e 3, do artigo 366.º, do Código do Trabalho – a entidade empregadora pagará, a cada trabalhador, uma compensação correspondente a um mês de remuneração base por cada ano completo de antiguidade e, no caso de fracção de ano, o valor será calculado proporcionalmente;*
- *Face à difícil condição económico – financeira em que a ... se encontra, a empresa não reúne condições para atribuir aos trabalhadores a despedir qualquer compensação para além da legalmente devida.*

1.2.5. A empresa junta o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais, bem como indica os trabalhadores incluídos no processo de despedimento colectivo e as categorias profissionais abrangidas.

1.3. Em 23.11.2009, a empresa envia à comissão representativa dos trabalhadores os elementos de informação discriminados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

1.4. Em 3.12.2009, realizou-se a reunião de informações e negociação, da qual foi lavrada acta, com o seguinte conteúdo:

As partes fizeram-se representar na reunião pelo Sr. ..., Administrador Delegado da ..., assistido pelo Dr. ... e Dra. ..., na qualidade de peritos do empregador, e Srs. ..., ..., ..., ... e ..., na qualidade de membros da comissão representativa indicada pelos trabalhadores assistidos pelo Dr. ... como perito da Comissão.

Participou igualmente na reunião o Exmo. Senhor Dr. ..., representante da Direcção Serviços para as Relações Profissionais de Lisboa, Assessor da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

O Representante do Ministério do Trabalho interpela a Administração da ... no sentido de saber se encara a possibilidade de aplicação de medidas alternativas ao pretendido despedimento colectivo designadamente as previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 361.º do Código de Trabalho.

A Administração da ... expôs aos presentes que já foi implementado, com vista a evitar o presente despedimento colectivo, a redução de horário e, conseqüentemente, da retribuição de todos os trabalhadores da empresa, conforme previsto na referida alínea b).

Contudo, em face ao carácter estrutural e não transitório dos motivos invocados a Entidade Patronal não tem possibilidade de aplicar as medidas alternativas previstas nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho.

Sendo assim é intenção da Entidade Empregadora levar o processo de despedimento colectivo até ao final nos termos da Lei, pelos motivos acima referidos.

O Sr. ..., em representação da Comissão Representativa de Trabalhadores, sobre o procedimento de despedimento colectivo tem a declarar, que a Comissão analisou o documento, analisou os motivos de mercado e as razões estruturais nele invocados para o despedimento colectivo e considerou que nem uns nem outros se justificam.

É opinião desta Comissão que não são os motivos de mercado nem as razões estruturais que explicam este despedimento e está a Comissão em condições de o demonstrar.

Nessa medida, questionaram a ... se pretende ir em frente com este despedimento colectivo ou se está na disposição de considerar medidas alternativas que permitam não o efectivar, nomeadamente substituindo-o por uma ronda de negociações ou acordos individuais de despedimento.

O Dr. ..., na qualidade de Perito da ..., declarou que, tendo sido analisada a proposta apresentada pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, a ... entende não ser

possível suspender o presente procedimento, não obstante estar disponível para eventuais negociações individuais, ou não, com os trabalhadores abrangidos pelo mesmo, bem como com outros trabalhadores da empresa, no sentido de serem celebrados acordos de rescisão por mútuo acordo.

Questionada a Comissão Representativa dos Trabalhadores sobre a possibilidade de serem acordadas condições para celebrar acordos incluindo a renúncia à impugnação deste despedimento, tomou a palavra a referida Comissão, tendo o Sr. ... declarado que consideram que estão em condições de rebater o despedimento colectivo e de não aceitar a fundamentação apresentada, estando em condições de provar que a situação da empresa não resulta directamente da actuação dos trabalhadores, pelo que deveriam ser melhor compensados pelo despedimento, razão pela qual entendem ter direito a uma compensação correspondente a 1,5 de retribuição e diuturnidades por cada ano de trabalho ou fracção.

Ainda mais porque, para além de discordarem da fundamentação apresentada, consideram ainda ter condições para refutar individualmente a fundamentação apresentada para cada uma das pessoas abrangidas pela referida medida.

Não obstante a proposta apresentada pela Comissão Representativa de Trabalhadores, a Administração da ... declarou que não será possível atender a essa pretensão, pelo que mantém a posição referida na comunicação inicial apresentada a cada um dos trabalhadores, isto é, que a compensação corresponda ao mínimo previsto na legislação aplicável.

Atendendo às posições das partes e não sendo possível, neste momento, estabelecer qualquer plataforma de acordo sobre a medida a aplicar (despedimento colectivo) dá-se a presente fase de informações e negociações inter partes por encerrada prosseguindo o processo de despedimento colectivo até final por intenção da entidade empregadora, nos termos legais, abrangendo os vinte e oito trabalhadores.

Pediu a palavra o Dr. ..., que declarou que, dado o processo de negociação e informação entre as partes se encerrar nesta data sem qualquer acordo, a Comissão Representativa dos Trabalhadores, requer a junção à acta desta reunião, de um documento com a sua posição relativamente aos anexos que a empresa lhe entregou com a comunicação inicial de despedimento colectivo (Anexo 1).

- 1.4.1.** A comissão representativa dos trabalhadores junta à acta da reunião supramencionada um documento no qual se refere, relativamente às trabalhadoras objecto de especial protecção, que:

- (...) A verdadeira razão para esse despedimento está naquilo que a Empresa considera os níveis de margem de exploração insuficientes, entendimento expressamente assumido no documento que nos entregou. (...);
- Sucede ainda que perante a quebra de vendas, desde a segunda metade do ano de 2008 que a Empresa vem encetando um conjunto de medidas de restrição de custos conforme é referido: redução de tiragens e paginações; redução de despesas promocionais; redução dos custos variáveis;
- Mas, para além destas, outras mais significativas foram tomadas que se reflectiram especialmente nos trabalhadores (as designadas saídas voluntárias), o que fez diminuir, já em 2008, o número de trabalhadores ao serviço da Empresa (menos 14 trabalhadores) e os custos com pessoal em cerca de 2,5%;
- Mas, já no corrente ano, foram tomadas mais medidas de restrição de custos que atingiram exclusivamente os trabalhadores:
 - saída negociada de 11 trabalhadores;
 - despedimento colectivo de mais 7 trabalhadores;
 - recurso a uma alegada redução do período normal de trabalho que, teve como única consequência a redução de 10% na maioria dos salários dos trabalhadores da Empresa (dizemos única consequência porque a medida não implicou diminuição do tempo de trabalho);
- Quanto valeram em termos de redução de custos essas medidas? A Empresa nada quantifica, sendo mais uma razão para não levar em consideração as projecções de 2009;
- No entanto, entendemos que estas medidas são suficientes para contrabalançar a quebra temporária de receitas, sendo certo que os analistas apontam já para 2010 alguma retoma económica;
- Efectivamente a alegada reestruturação referida no Anexo III entregue a esta CRT, não é mais do que um plano com o objectivo de maximizar a rentabilidade da empresa de forma a viabilizar uma redução de custos;
- Mais do que fazer face a um decréscimo de volume de trabalho, o que se pretende é manter a margem de lucro, recorrendo a uma redução drástica do número de trabalhadores, ainda que isso se traduza na perda de qualidade do produto e numa imposição de tarefas profissionais acrescidas para os 81 trabalhadores que permanecem, aumentando os períodos de trabalho e pondo em causa o descanso semanal;

- *Aliás, é incompreensível que a Empresa promova uma dispensa maciça de trabalhadores em todos os sectores e tenha continuado, entretanto, a proceder a admissões em 2008 e 2009;*
- (...)*
- *A trabalhadora ... foi também abrangida por esta decisão porque, à semelhança do que foi descrito acima, estava exclusivamente afectada à preparação da agenda de funcionamento e editorial da publicação ...;*
- *Perante a situação da empresa e as dificuldades económicas que esta publicação atravessa actualmente, optou-se por deixar de ter uma jornalista exclusivamente afectada a estas funções passando alternativamente a ser preparada uma planificação e agendamento mais profundos e sendo estas tarefas integradas no âmbito das funções dos responsáveis editoriais da revista;*
- *A razão apontada pela empresa para o seu despedimento de que é jornalista de Agenda é completamente infundada a começar logo pela categoria profissional inexistente atribuída;*
- *Também não é verdadeira a declaração de que estava exclusivamente dedicada à preparação da agenda do ...;*
- *Para além das tarefas inerentes a uma secretária de redacção tais como a introdução de dados na agenda, é responsável pela redacção de noticiários e actualidades para as publicações ... e ...;*
- *Ou seja, acumula duas funções sem que isso seja reconhecido profissional ou financeiramente;*
- (...)*
- *...: A criação de um Departamento de Revistas Corporativas tinha o objectivo de gerar uma nova linha de negócio que permitiria rentabilizar ao máximo os recursos jornalísticos e o know how da ...;*
- *Sucedem que, volvidos vários anos desde a criação desta iniciativa, alega-se, não foi possível constituir uma massa crítica suficiente para financiar a estrutura jornalística desta área, na qual se verificou, ao contrário, uma diminuição do número de clientes, sendo as possibilidades de crescimentos inviabilizadas no actual cenário económico;*
- *Havendo duas trabalhadoras afectadas a este departamento, a Administração decidiu que a trabalhadora ... seria abrangida pelo presente processo de despedimento colectivo, por ser a pessoa que, entre as duas, trabalha há menos tempo para a ..., e também porque as funções exercidas pela mesma podem ser assumidas pela Chefe de Redacção que, para além das funções de jornalista, se*

manterá no exercício de outras funções relacionadas com as publicações que a trabalhadora ... não conseguiria assumir, próprias das funções de Chefe de Redacção;

- *É de referir que não corresponde à verdade que as funções da jornalista estejam associadas apenas às Revistas Corporativas pois também está ligada à redacção da revista ...;*
- *A produção das revistas Corporativas não pode ser feita apenas por uma pessoa como o documento parece querer demonstrar uma vez que é fácil perceber que se recorre a muitos colaboradores externos;*
- *Não acreditamos que com a minha saída e consequente reestruturação organizativa da empresa seja possível prescindir dessas colaborações verificando-se precisamente o oposto;*
- *Sairá mais caro à ...pagar colaborações externas, que será o caminho seguinte para as revistas corporativas, do que ter uma jornalista fixa com um salário extremamente baixo que escreve grande parte dos textos;*
(...)
- *Paginadores do Departamento Comercial: (...) De referir que em Março de 2008 eram 8 pessoas a trabalhar na publicidade e agora são só 4 (uma pessoa em licença de parto, por isso no terreno somos 3);*
- *A trabalhadora ... está no departamento de Publicidade desde Janeiro de 2007, e desde então e por já ter sido Desenhadora Responsável da revista ..., efectuou para além de anúncios dos clientes, muitos outros trabalhos fora do âmbito da publicidade e dentro do âmbito da maquetagem, inclusive trabalhos relacionados com as próprias revistas e sem terem qualquer teor comercial;*
- *Portanto qualquer queda de receitas de publicidade, não tem para a sua função qualquer influência, visto não exercer só funções no departamento comercial, e estar também inserida no departamento de maquetagem, no qual existem outras revistas;*
- *O encerramento destas duas revistas não influencia as suas funções, visto estar mais direccionada para revistas como a ..., ... e para as quais realizou trabalhos de paginação, ora se isto aconteceu, é porque acharam que tinha as capacidades que as pessoas responsáveis das revistas não tinham, portanto uma mais valia para a minha função;*
- *Relativamente a funções de gestão de trabalho, já as exerceu, quando o Coordenador ... se encontrava de férias e se tinha algum trabalho em curso, não*

reportava a ninguém as suas decisões, ficando todo o trabalho à sua responsabilidade.

- 1.5. A empresa junta ao processo, em 14.12.2009, cópia da comunicação de constituição de Comissão Representativa dos Trabalhadores.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

- 2.1.1. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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 (reformulação).

- 2.1.2. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e 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, deve emitir o parecer.

- 2.2. Neste sentido, e por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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 a dimensão da empresa, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

² Vide, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

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

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem a motivos de mercado, estruturais e tecnológicos.

2.3. O despedimento colectivo obedece 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).

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

- 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.

2.5. A entidade empregadora invoca motivos de grave desequilíbrio económico-financeiro (quebra acentuada da procura no sector publicitário de revistas e internet, diminuição do número de revistas vendidas em banca, diminuição de receitas relacionadas com eventos e exposições) e conseqüente falta de competitividade dos produtos tradicionais comercializados pela empresa, que justificam a necessidade de proceder à redução dos custos operacionais, designadamente o custo com pessoal, que se revela desproporcional face aos níveis de actividade da empresa.

Pretende a empresa otimizar os recursos existentes implementando um novo modelo de gestão organizacional, o que implica a reestruturação dos diversos departamentos/revistas.

2.5.1. Para a concretização dessa reestruturação a empresa indica critérios diversos que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, designadamente a antiguidade, categoria profissional, tipo de funções desenvolvidas ou relevância da actividade dentro da estrutura editorial, montante das remunerações auferidas, encerramento de publicações, automatização de funções.

Assim, e relativamente aos departamentos/revistas onde prestam actividade as trabalhadoras objecto de especial protecção, retira-se do processo que:

a) Na revista ... existem quatro jornalistas, uma Chefe de Redacção, um Director, um Director Técnico e um Sub-Director e um departamento de ensaios, com três Jornalistas de Ensaio, dois Sub-Chefes de Ensaio e um Chefe de Ensaio.

Pretende a empresa *fundir trabalhos editoriais*, numa única redacção, partilhar conteúdos com outras revistas internacionais do grupo, partilhar elementos comuns a outras revistas da empresa e redistribuir determinadas secções editoriais na revista.

Assim, e para a escolha do posto de trabalho a extinguir a empresa incluiu no despedimento três Jornalistas de Ensaio, por serem os mais recentes e os menos categorizados, e a trabalhadora lactante (Jornalista-Agenda, única mulher dos quatro jornalistas da revista ...) por motivo de integração das suas funções (exclusivamente afectas à preparação da agenda de funcionamento e editorial da publicação ...) no âmbito das funções dos responsáveis editoriais da revista;

b) Nas revistas Cooperativas existe uma jornalista e uma Chefe de Redacção.

Para este tipo de revistas verificou-se uma diminuição do número de clientes.

Assim, para a escolha do posto de trabalho a extinguir a empresa optou pelo posto da trabalhadora puérpera (Jornalista) por motivo de menor antiguidade e da menor categoria profissional, mantendo a Chefe de Redacção (também Jornalista);

c) No Departamento Comercial existem sete Técnicos de Publicidade, quatro Directores de Publicidade, um Coordenador de Publicidade, um Chefe de Paginação, três Paginadores e duas Secretárias.

Assim, e para a escolha dos postos de trabalho a extinguir a empresa incluiu no despedimento dois técnicos de publicidade, cujo critério para a sua selecção foi a possibilidade das suas tarefas serem desenvolvidas pelos outros trabalhadores, uma Secretária cujo critério de selecção foi a possibilidade das equipas comerciais realizarem a facturação, dois Paginadores e a trabalhadora puérpera (Paginadora) cujo critério foi o da menor categoria profissional, mantendo-se o chefe de paginação.

2.5.2. Face ao que antecede conclui-se que a entidade empregadora utilizou vários critérios de selecção para os trabalhadores a despedir conforme o departamento/revista onde estavam inseridos.

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

I- O Código do trabalho, no âmbito do despedimento colectivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (cfr. 403 n.º 2), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de selecção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento colectivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento colectivo 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”³, servindo os critérios de selecção para impedir arbitrariedades ou discricionariades injustificadas. (...)

Como se refere no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 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 objectivas 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 selecção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariades mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa selecção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objectivas invocadas para o despedimento colectivo.

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

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”.

(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da alínea e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde actualmente à alínea c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do artigo 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 colectivo 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.

2.5.2.2. Quando, em causa, está a inclusão, num procedimento de despedimento colectivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o 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, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para seleccionar os trabalhadores objecto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.5.3. Os motivos que servem de base para a selecção das trabalhadoras, objecto de especial protecção, são de duas ordens:

- Menor antiguidade e/ou menor categoria profissional, são os casos das duas trabalhadoras puérperas, e;
- Tipo de funções desempenhadas, é o caso da trabalhadora lactante.

2.6. Face ao exposto, no caso das trabalhadoras especialmente protegidas, atenda-se ao

⁴ Actualmente, alínea b) do artigo 381.º do Código do Trabalho.

seguinte:

2.6.1. Relativamente à trabalhadora puérpera, com a categoria profissional de Jornalista e afecta às revistas corporativas, embora, o critério de selecção se afigure como objectivo, designadamente por privilegiar a manutenção do posto de trabalho com maior antiguidade e mais categorizado de entre os trabalhadores com conteúdo funcional idêntico, o de chefe de redacção, que é também jornalista, a verdade é que a Comissão de Trabalhadores juntou, como Anexo I, à Acta de Reunião de Informações e Negociação, um documento, no qual é alegado que a trabalhadora ... *também está ligada à redacção da revista ...*

De facto, decorre do processo que a referida revista irá ser descontinuada definitivamente.

De modo a possibilitar a análise sobre a perspectiva da necessidade da cessação do contrato de trabalho desta trabalhadora, saliente-se o seguinte:

2.6.1.1. Invoca a empresa, designadamente, que:

- *A situação económica e financeira destas revistas (... , ...) tem vindo a deteriorar-se de forma irreversível (...);*
- *Efectuou vários investimentos para evitar o encerramento das revistas;*
- *No caso da revista ..., as vendas têm vindo a decrescer de forma sistemática (...).*

E, em face de tais argumentos, refere a Comissão de Trabalhadores, nomeadamente, que:

- *Os resultados negativos de exploração (pág. 14) da ... que justificam o seu encerramento, não constam de nenhum dos dados financeiros divulgados neste relatório.*

Precisam de ser fundamentados.

Ora, considerando que dos quadros apresentados, no âmbito do processo remetido à CITE, designadamente os referentes à descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, não consta qualquer informação respeitante à revista ..., não é possível concluir que a entidade empregadora tenha demonstrado objectividade nos critérios que vem utilizando para seleccionar os trabalhadores a incluir no despedimento colectivo, o que sugere dúvidas quanto à inclusão desta trabalhadora especialmente protegida.

2.6.2. No que se refere à trabalhadora puérpera, com a categoria profissional de Paginadora, e embora o critério de selecção se afigure, também, como objectivo, nomeadamente por

privilegiar a manutenção do posto de trabalho mais categorizado de entre os trabalhadores com conteúdo funcional idêntico, é de salientar que a trabalhadora ... se encontra, também, *inserida no departamento de Maquetagem, no qual existem outras revistas (...)* e *estar mais direccionada para as revistas como a ... e ...*, informação que consta de documento anexo à Acta de Reunião de Informações e Negociação.

Acresce que o critério de selecção de três Paginadores do departamento de Maquetagem, a incluir no despedimento em análise, foi o de não trabalharem para a generalidade das publicações de forma genérica e que estavam afectos às revistas ..., ... e ..., o que não se afigura ser o caso da trabalhadora ..., sugerindo, tais factos, dúvidas na aparente objectividade da escolha desta trabalhadora especialmente protegida de modo a ser incluída no despedimento colectivo.

2.6.3. Em relação à trabalhadora lactante, com a categoria profissional de *Jornalista – Agenda*, conclui-se que não é demonstrado pela empresa em que medida a trabalhadora, que é uma dos quatro jornalistas da revista ..., e que *actualmente estava exclusivamente afecta à preparação da agenda de funcionamento e editorial da publicação ...*, apenas poderia exercer aquelas funções, e não outras no âmbito da sua categoria profissional.

Acresce que a empresa refere que irá preparar *uma planificação e agendamento mais profundos*, o que parece não se coadunar com a dispensa de um dos elementos afecto a essas funções.

Na verdade, o critério utilizado não é susceptível de ser considerado como objectivo e, por consequência, sugere fundadas dúvidas quanto à selecção da trabalhadora lactante, também especialmente protegida que, de entre os quatro jornalistas (três homens e uma mulher) é a única a ser incluída no despedimento.

2.7. Pelos motivos expostos, afigura-se que, no caso em análise, a inclusão das trabalhadoras contém indícios de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras puérperas ... e ... e à inclusão da trabalhadora lactante ... no processo de despedimento promovido pela empresa ..., S.A.

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