

PARECER N.º 27/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, de acordo com o previsto na alínea *c*) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

Processo n.º 83 – DG-C/2009

I – OBJECTO

1.1. Em 19.02.2009, a CITE recebeu da Gerência da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.2. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere o seguinte:

1.2.1. *A ..., S.A., edita e publica regularmente 18 títulos de publicações periódicas, entre elas ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... Também tem editado regularmente as Revistas ..., ... e ...*

1.2.2. *A ... recebe os proveitos pela edição através da venda dos exemplares ao público e da publicidade que é inserida nas Revistas. Cerca de 2/3 das receitas são obtidas com a venda e 1/3 com o investimento publicitário.*

1.2.3. *Entre os títulos que têm sido editados pela ... figuram ..., ... e ... Os resultados operacionais da exploração das Revistas mostram-se negativos. Quanto às duas primeiras de há pelo menos 4 anos a esta parte. Quanto à Revista ..., foi lançada no mercado há cerca de 1 ano e apresenta já resultados operacionais negativos.*

1.2.4. *Dada a crise do mercado, há reflexos na queda no investimento publicitário e nas vendas, extensivos esses resultados a todos os editores de publicações periódicas no mercado nacional e internacional.*

1.2.5. *Analisando, quanto a cada um dos títulos:*

1.2.5.1. *A ... tem vindo a apresentar ano após ano resultados negativos, com a agravante de que em 2006 o prejuízo deste título representou 39% das vendas e que em 2008 se prevê venha a representar 67% das vendas (433.246 €), ou seja, nos últimos 4 anos (acumulado) a empresa gastou 5.835.000 euros para obter uma receita de 4.578.000 euros, ou seja, ainda perdeu 1.257.000 euros.*

1.2.5.2. *A ... trata-se de uma Revista de ... cujo mercado tem mostrado em geral o desinteresse do público e a baixa nas vendas, tem vindo a apresentar ano após ano resultados negativos, com os prejuízos anuais permanentemente acima do dobro das vendas, com a agravante de no último ano o prejuízo ser inclusive superior às próprias. A empresa gastou 552.000 euros para receber 270.000 euros, no ano de 2007. Nos últimos 4 anos (acumulado) a empresa gastou 1912.000 euros e recebeu apenas 1094.000 euros, com o prejuízo de 818.000 euros. Também neste caso, a empresa teve de desviar resultados de outros títulos.*

1.2.5.3. *A ... não teve a viabilidade esperada. A recessão no mercado em geral, não permite manter a publicação. A empresa gastou a verba de 350.000 euros para uma receita de 126.000 euros, ou seja perdeu 223.000 euros, apenas num ano. Outros recursos da empresa, e também neste caso, foram desviados para pagar estes custos.*

1.2.6. *Se a empresa mantiver as revistas ..., ... e ..., a ... perde em cada ano o valor de mais de meio milhão de euros, o que significa um gasto diário de 1.500 euros. Em suma, são cerca de três ordenados mínimos nacionais por dia.*

1.2.7. *A ... vai suspender a edição e publicação destes três títulos, o que terá lugar imediatamente após a cessação dos contratos de trabalho neste despedimento colectivo.*

1.2.8. *Definiu a ... que seria um factor de agravamento dos prejuízos cessar desde já as publicações, e assim impedindo as receitas das vendas e da publicidade, ao mesmo tempo que se pagam os salários neste período entre a manifestação da vontade de*

despedir e a cessação do contrato. Mantém-se os funcionários ocupados em tarefas profissionais e minimiza-se o custo dos seus salários.

- 1.3.** Segundo a empresa, de acordo com os critérios que serviram de base à selecção dos 13 trabalhadores a despedir, *são integrados no despedimento trabalhadores que desempenhavam funções na redacção das revistas.*
- 1.4.** Realizaram-se duas reuniões de informação e negociação entre os representantes da empresa, os representantes dos trabalhadores a despedir e o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, tendo a entidade empregadora entendido não despedir 3 trabalhadores que continuam na empresa noutros departamentos, passando o presente processo de despedimento colectivo a integrar apenas 10 trabalhadores.
 - 1.4.1.** Os representantes dos trabalhadores não se opuseram à proposta da entidade empregadora no sentido de as compensações devidas pelo despedimento serem *pagas pela empresa de acordo com a lei, designadamente, o artigo 401.º do Código do Trabalho, faseadamente em período não superior a quinze meses, sendo certo que os trabalhadores nunca receberão mensalmente verbas inferiores ao seu vencimento líquido na altura em que estavam ao serviço da empresa.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A alínea *c)* do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sobre a aplicação da lei no tempo, dispõe que: *O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho.*
 - 2.1.1.** Assim sendo, conclui-se que ao caso *sub judice* se aplica ainda o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como a respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo que, ao longo do presente parecer, referir-nos-emos a estes dois diplomas.
- 2.2.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período

compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.2.1.** Um dos considerandos da referida directiva refere que (...) *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.
- 2.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.
- 2.4.** Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

 - 1 - Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*
 - 2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:*

 - a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*

- b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
- c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.5. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

- 1 - *O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.*
- 2 - *A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:*
 - a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
 - b) *Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
 - c) *Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;*
 - d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*
 - e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;*
 - f) *Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*
- 3 - *Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.*
- 4 - *Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*
- 5 - *No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.*

- 2.6. A entidade empregadora comunicou, em 13.01.2009, o despedimento colectivo *sub judice* aos 13 trabalhadores nele incluídos, no sentido de estes poderem designar uma Comissão que os represente na fase de informações e negociações.
- 2.7. A empresa apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa.
- 2.7.1. Dado que os 13 trabalhadores a despedir correspondem a uma parte dos postos de trabalho a extinguir, em consequência da reestruturação da empresa, esta indicou os respectivos critérios de selecção daqueles trabalhadores.
- 2.8. Em 22.01.2009, os 13 trabalhadores a despedir comunicam ao Conselho de Administração da empresa os 3 elementos que compõem a Comissão que os representará na fase de informações e negociações.
- 2.9. A Comissão representativa dos trabalhadores a despedir não se opôs aos fundamentos do presente processo de despedimento colectivo, nem ao respectivo montante compensatório proposto pela empresa.
- 2.9.1. Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 23 DE MARÇO DE 2009**