

PARECER N.º 29/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processos n.ºs 86 – DP-C/2009 e 87 – DP-C/2009

I – OBJECTO

1.1. Em 25 de Fevereiro de 2009, a CITE recebeu da administração da empresa ..., S.A. cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de Jornalista II GR (a prestar serviço na secção ...), e a trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de Jornalista IV GR (a prestar serviço na secção ...), 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 regulamentadora do Código do Trabalho – Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

1.1.1. Para o despedimento colectivo dos/as seus/as trabalhadores/as (no total de 106 conforme consta a págs. 64 a 66 do processo), a referida empresa invoca que:

- a) desenvolve a sua actividade na área da comunicação social, designadamente no sector de publicações de jornais e revistas, e que devido à crise económico-financeira instalada a nível mundial tem vindo a sofrer uma quebra nas suas receitas de circulação (as provenientes da imprensa escrita) e nas receitas de publicidade;
- b) a quebra nas receitas de circulação deve-se a vários factores, nomeadamente ao facto de ter decrescido o número de jornais vendidos e ao desenvolvimento dos média não tradicionais (aumento do acesso à internet e acesso generalizado à banda larga e ao desenvolvimento da televisão por cabo, e ao aumento substancial da distribuição de jornais gratuitos);
- c) a quebra nas receitas de publicidade deve-se ao facto de o crescimento anual de investimentos publicitários se encontrarem direccionados para a televisão e internet e também ainda ao facto de terem proliferado os jornais gratuitos e um vasto número de revistas especializadas, em diversas áreas;
- d) devido às circunstâncias anteriormente descritas tem apresentado constantemente resultados líquidos de exercício negativos, e que embora tenha implementado um

conjunto de medidas com vista a reestruturar a empresa, não conseguiu melhorar suficientemente os resultados operacionais, uma vez que não conseguiu os esperados aumentos da receita de circulação e da receita de publicidade, pelo que, e de acordo com estudos realizados e recomendação de consultores especializados, irá proceder à reestruturação do quadro de pessoal, de modo a reduzir os custos com o pessoal, no mínimo em 3 milhões de euros;

e) por forma a viabilizar economicamente a empresa, irá reduzir o pessoal em diversas áreas/unidades/departamentos/secções/ ou estruturas e extinguir secções/ áreas/departamentos (encerramento do departamento de suporte, manutenção e atendimento, com vista a serem contratados serviços em regime de *outsourcing*) ou estruturas (encerramento da redacção do ...), de modo a organizar a actividade desenvolvida e a eliminar funções e tarefas, sem prejuízo de criar novas secções, como por exemplo da secção de Cultura na redacção ...

1.1.2. O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentou, em algumas situações, no facto de ser extinto o posto de trabalho ou serem extintas as secções/áreas/departamentos ou estrutura da empresa. Noutras situações, como no caso das trabalhadoras objecto de protecção especial, assentou nos parâmetros que foram estabelecidos pela entidade patronal, a saber: capacidade de organização, trabalho em equipa e cooperação, flexibilidade/adaptabilidade à mudança, gestão de tempo e prioridades, produtividade, motivação e interesse nos objectivos do departamento, sendo seleccionados/as os/as trabalhadores/as que obtiveram as piores classificações na avaliação específica.

1.1.3. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos 60 dias após o envio da comunicação de despedimento.

De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, será pago a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

1.1.4. Alguns/mas trabalhadores/as incluídos/as no processo de despedimento colectivo foram representados/as pela Comissão Representativa dos Trabalhadores da área comercial, nas reuniões sobre informações e negociações, realizadas em 05/02/09 e 16/02/09, nas quais também estiveram presentes representantes da entidade empregadora, dois peritos nomeados pela entidade patronal, dois peritos da Comissão Representativa dos Trabalhadores da área comercial, membros da Comissão Sindical do Sindicato dos

Jornalistas, membros da Comissão Sindical do Sindicato dos Gráficos, representantes de trabalhadores/as e representantes da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

De salientar que a trabalhadora foi representada por mandatário.

1.1.5. Em 5 de Fevereiro de 2009, a CITE recebeu uma comunicação escrita do mandatário da trabalhadora puérpera ... (a prestar serviço na empresa ..., S.A.), acompanhada de cópia da resposta apresentada pela trabalhadora à comunicação de intenção de despedir, no âmbito do processo de despedimento colectivo promovido pela citada empresa.

Na resposta à comunicação de intenção de despedir, a trabalhadora apresenta os motivos pelos quais não concorda com a sua inclusão no processo de despedimento, e refere que não existe o alegado desequilíbrio económico-financeiro invocado pela entidade patronal, visto não existir um suporte técnico que fundamente tal e que no ponto III (enquadramento sectorial) do anexo I junto à comunicação de intenção de despedir são apresentados valores que demonstram que houve um aumento das vendas dos jornais pertencentes à empresa, o que evidência uma tendência de decréscimo dos *Custos com o Pessoal*, no período indicado na tabela.

Pela trabalhadora é ainda referido que o único aumento de custos que consta do gráfico apresentado refere-se à rubrica *fornecimentos e serviços externos*, que apresentou em 2008 um crescimento de cerca de 8 milhões de euros.

A trabalhadora refere ainda que, quanto à alegada identificação das áreas/unidades/departamentos/secções/ ou estruturas a extinguir, a empresa se limitou a criar novas designações, uma vez que apenas procedeu à fusão de várias secções, mas não procedeu a qualquer alteração da realidade nas secções de ..., ou seja, à criação da secção da...

A trabalhadora acrescenta ainda que, relativamente à alegada quebra de investimento publicitário nas secções ligadas à Cultura e aos Espectáculos, a secção de ... tem mantido a actividade desenvolvida, nos últimos dois anos, e que é falso que a empresa, devido à quebra no investimento publicitário, tenha tido necessidade de reduzir os custos de produção e que tal tenha determinado a redução do número de páginas diárias do caderno principal dedicado à temática da cultura.

A trabalhadora salienta ainda que, no que se refere aos critérios que foram estabelecidos para seleccionar os/as trabalhadores/as afectos/as à secção de ..., não foram as avaliações dadas a conhecer aos/às respectivos/as jornalistas, nem foi dado a conhecer o período temporal a que se referem, uma vez que esteve ausente do serviço, em diversos períodos de tempo, quer em virtude da utilização de folgas de compensação devidas,

quer por ter estado de baixa médica, que durou até à data do nascimento do seu filho, ou ainda por ter estado em licença de maternidade ou gozo de férias.

A trabalhadora considera ainda que a avaliação que lhe foi efectuada não corresponde ao trabalho por si desempenhado, tendo em conta a qualidade dos trabalhos efectuados, dos quais apresenta lista em anexo.

A trabalhadora refere ainda que é falso que a entidade patronal pretenda com a reestruturação do quadro de pessoal diminuir os custos com o pessoal, uma vez que foram contratados/as trabalhadores/as a termo e em regime de contrato de prestação de serviços.

1.1.6. Em 12 de Fevereiro de 2009, a CITE recebeu carta da citada trabalhadora, que acompanhava varia documentação, nomeadamente a cópia da resposta apresentada pela trabalhadora à comunicação de intenção de despedir.

1.1.7. Durante a fase de negociações, e de acordo com o solicitado pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, os representantes da empresa esclareceram como fora feita a escolha dos/as trabalhadores/as a despedir e apresentaram justificações que obstaram a que fosse possível negociar com os/as trabalhadores/as outras condições diferentes das que tinham sido inicialmente propostas pela empresa, embora a Comissão Representativa dos Trabalhadores tenha apresentado contrapropostas (que não foram aceites), e a empresa tenha aceite ponderar situações sociais sensíveis e tenha excluído do processo de despedimento alguns/mas trabalhadores/as.

A Comissão Sindical dos Gráficos referiu que só agora tinha conhecimento dos critérios que foram estabelecidos para seleccionar os/as trabalhadoras/as a despedir e que os mesmos tem carácter subjectivo e não objectivo.

A Comissão Sindical dos Jornalistas referiu não terem sido disponibilizados os estudos que a empresa alega servirem de suporte à intenção de proceder ao despedimento colectivo e salientou o carácter sigiloso e parcelar da alegada avaliação de desempenho efectuada a alguns/mas trabalhadores/as e a não disponibilização de elementos sobre as contratações que ocorreram posteriormente à elaboração do mapa do quadro de pessoal entregue à Autoridade para as Condições do Trabalho, relativamente ao ano de 2008, bem como do balancete de 2008, para além de ter contestado os motivos económicos e de mercado apresentados pela entidade patronal, para proceder à reestruturação do seu quadro de pessoal.

A Comissão Sindical dos Jornalistas propôs a adopção de medidas alternativas ao despedimento, nomeadamente da adopção de medidas de resolução dos desequilíbrios financeiros, através do aumento do capital social.

Pelo mandatário da trabalhadora foi solicitada vária informação e documentação, designadamente a relação dos contratos a termo e o regime de prestação de serviços desde o início de 2008, bem como os estudos que fundamentavam a intenção do despedimento colectivo e os relatórios e contas dos últimos cinco anos, e os balancetes de 2008, para além de ainda ter salientado que as avaliações efectuadas aos/às trabalhadores/as eram discriminatórias e ilegais.

O referido mandatário considerou ainda insuficientes as informações disponibilizadas, relativamente aos critérios estabelecidos para seleccionar as pessoas a despedir e quanto ao período a que respeitavam.

Pelos representantes da DGERT foi referido que a sua presença se destinava a assegurar a regularidade da instrução do processo de despedimento, embora tenham questionado a entidade patronal sobre a possibilidade de apresentar uma nova proposta relativa à compensação legal a pagar aos/às trabalhadores/as, não tendo tal sido aceite pelos representantes da empresa.

De salientar que a Comissão Sindical dos Jornalistas considerou que, face à posição assumida pela empresa em não aceitar as propostas por si apresentadas, não se ter verificado uma negociação, mas sim uma simulação de negociação, não tendo sido cumprido o disposto no artigo 420.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO

2.1. A legislação nacional prevê 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 (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

2.1.1. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.1.2. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante,

que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora e verificar da sua conformidade com as normas legais.

2.1.3. Por imposição do n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou 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.

2.1.4. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 397.º do Código do Trabalho, 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, a reestruturação da organização produtiva ou a 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.

2.1.5. De acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do 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.*

2.1.6. Assim sendo, e tendo a entidade patronal determinado que a selecção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento colectivo assentava, em algumas situações, como no caso das trabalhadoras objecto de protecção especial, nos parâmetros, a saber: capacidade de organização, trabalho em equipa e cooperação, flexibilidade/adaptabilidade à mudança, gestão de tempo e prioridades, produtividade, motivação e interesse nos objectivos do departamento, sendo seleccionados/as os/as trabalhadores/as que obtiveram as piores classificações na avaliação específica, e não constando do processo de despedimento informação clara sobre o período a que se reporta a avaliação efectuada às citadas trabalhadoras, bem como os efeitos que a respectiva avaliação teve nas referidas ausências, (uma vez que as trabalhadoras se encontraram ausentes do serviço por motivo de maternidade por períodos do ano de 2008 e foram avaliadas no item *produtividade*), afigura-se-nos que o despedimento das trabalhadoras a ocorrer nestas circunstâncias poderá indiciar uma discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do exposto, a inserção das trabalhadoras puérperas ... e ... no despedimento colectivo indicia a existência de discriminação com base no sexo por motivo de puerpério, pelo que a CITE emite parecer desfavorável à inclusão das citadas trabalhadoras no referido processo de despedimento promovido pela ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE MARÇO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA