

PARECER N.º 99/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 515 – DP-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13.07.2009, a CITE recebeu da administração da empresa ..., S.A., empresa que tem por objecto a edição e comercialização de livros e publicações, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., directora de publicidade, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, abrangendo 23 trabalhadores.
- 1.2. A empresa comunica à trabalhadora, por carta datada de 23.04.2009, o seguinte:
 - Para efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, é intenção da empresa proceder ao despedimento colectivo parcial, no qual está incluída a trabalhadora puérpera;
 - Os trabalhadores podem designar uma comissão representativa com vista à realização da fase de informações e negociação;
 - A empresa envia a lista discriminada por secção, nome e categoria/função, dos trabalhadores abrangidos.
- 1.3. Em 8.06.2009, a empresa envia à Comissão Representativa dos Trabalhadores carta contendo os motivos e critérios para o despedimento, a data de cessação dos contratos, quadro de pessoal, com o número de trabalhadores a despedir e métodos de cálculo de compensação, sucintamente, nos seguintes termos:
 - Entre Janeiro e Fevereiro de 2009, os jornais diários generalistas portugueses perderam quase 5000 compradores, ou seja 1%;
 - Reduziu-se o investimento publicitário;
 - Instalou-se uma crise nos meios de comunicação social, mercado onde também opera a empresa, e que obriga à execução de medidas na exploração de certos títulos, uma vez que existe uma incerteza quanto à retoma;

- No que respeita à evolução de vendas de revistas e publicidade da empresa entre 2005 e 2009 verifica-se uma quebra contínua das vendas, que no caso da publicidade implica uma perda imediata de liquidez;
- Entre 2005 e 2009, estima-se uma quebra de receitas de cinco milhões de euros para a venda de revistas, e de três milhões de euros para a publicidade;
- A venda de livros teve uma quebra global, entre 2005 e 2009, de um milhão de euros, muito embora a empresa tenha uma quota de mercado modesta neste sector;
- A empresa comercializa os seguintes títulos:
 - ... – Com resultados, permanentemente, negativos implicam que a periodicidade da revista deixe de ser mensal para ser trimestral ou ocasional (edições especiais), o que torna inevitável a redução de efectivos e respectiva estrutura de apoio;
 - ... – Revista lançada em 2008, que não conseguiu apresentar resultados positivos o que implica a suspensão do projecto e a inevitável saída dos efectivos ligados ao projecto;
 - ... – Com resultados, permanentemente, negativos. Como se trata de uma revista que não necessita de actualização mensal dos conteúdos passará de mensal para bimestral, implicando a redução do número de edições e a redução de efectivos e respectiva estrutura de apoio;
 - ... – Com resultados, permanentemente, negativos a revista passará de mensal a trimestral, implicando a redução do número de edições e a redução de efectivos e respectiva estrutura de apoio;
 - ... – Revista lançada em 2008, que não conseguiu apresentar resultados positivos o que implica a mudança da periodicidade mensal para trimestral e a redução de efectivos e respectiva estrutura de apoio;
- Nos LIVROS, a margem bruta directamente obtida das vendas tem vindo a diminuir. Já foram tomadas algumas medidas com o objectivo de melhorar a eficácia da distribuição e ao mesmo tempo reduzir os custos do departamento comercial, através da redução da equipa comercial e da distribuição parcial através de um grande distribuidor ...;

O elevado peso dos custos fixos não tem permitido a obtenção dos resultados desejados, uma vez que estes absorvem a margem de contribuição, mesmo que positiva;

Há, assim, que reduzir a estrutura:

 - a) Reeditar livros, evitando o desenvolvimento de novos livros;
 - b) Reestruturar a estrutura de desenvolvimento de novos livros;
 - c) Suspender a actividade relacionada com o desenvolvimento de novos livros;

- A necessidade das medidas justifica-se por força dos resultados negativos acumulados de 2.325.000 euros, ou seja 6370 euros/dia, o que corresponde ao salário mínimo nacional diário de 16 pessoas;
- Não é exigível à empresa que mantenha rígida a oferta de trabalho, obrigando-se a manter a regularidade editorial da publicação das revistas e livros;
- O recurso ao despedimento colectivo não será só admitido em situações de limite, caso de falência, cabendo ao empresário decidir sobre o encerramento de uma secção, ainda que economicamente viável (Ac. STJ, 7.11.2001, Revista n.º 594/2001);
- Não satisfaz a exigência de o trabalhador alegar a improcedência dos fundamentos, a alegação de que foi admitido um novo trabalhador para executar as tarefas que ele exercia.

Na selecção dos trabalhadores a despedir não há critérios legais de preferência a respeitar, sendo a entidade empregadora livre de fazer essa selecção. (Ac. Relação Porto, 18.05.1998, 9810376, dgsi.pt);

- Não é a lei que determina quantas pessoas deve um empresário empregar, nem a remuneração a atribuir (Ac. STA, 29.03.2006, 0123/05, dgsi.pt);
- Não cabe por isso exigir quais os critérios usados para o despedimento colectivo dos trabalhadores em concreto;
- As medidas a tomar implicam a diminuição de trabalho abrangendo o conjunto dos departamentos que integram a edição e comercialização;
- Os custos da empresa serão melhorados por força do despedimento, no montante de 41.732 euros/mês e de meio milhão de euros/ano;
- Os resultados referidos e a situação de mercado impõem a adopção de medidas com vista à redução das actividades editoriais;
- Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo integram transversalmente os departamentos que realizam directamente a actividade produtiva;
- Quanto à suspensão dos contratos de 6 trabalhadores, tal decisão permite preservar os postos de trabalho do departamento gráfico, que a verificar-se uma melhoria da situação conjuntural do mercado retomará a resposta às necessidades. Neste caso, é vantajosa a manutenção da equipa existente pois a verificar-se o aumento da actividade tal não poderá ser satisfeito pelo recurso a serviços de terceiros exteriores à empresa, não só pelos custos mas também pelo risco na demora na execução, mantendo-se desta forma a capacidade de equipamento instalada e que resultou de fortes investimentos ao longo dos anos;

- Não há equipamento pesado instalado ao serviço dos funcionários a abranger no despedimento colectivo, apenas computador e telefones cuja rentabilidade está agregada aos demais departamentos da empresa;
- É possível obter no exterior a prestação dos serviços de jornalismo, publicidade, serviços administrativos para assegurar o aumento da periodicidade das revistas, agora reduzida, ou mesmo a sua contratação rápida, atendendo à oferta do mercado;
- Não seria adequado manter a estrutura dos funcionários em regime de suspensão dos contratos de trabalho;
- (...) *a medida adequada a tomar pela entidade patronal, no limite da lei, cabe sem sindicância pelo tribunal, na liberdade da iniciativa privada;*
- Concretamente, e no que se refere à categoria/função da trabalhadora puérpera, a empresa esclarece que as funções que desempenha são as seguintes:
Garante a aplicação das políticas de publicidade da empresa, para as revistas sob a sua responsabilidade, salvaguardando a venda de espaço publicitário e gerindo uma equipa de vendedores na prossecução dos objectivos definidos.
Entre as suas actividades figuram: potenciação do crescimento publicitário; análise do mercado e da concorrência; atendimento e acompanhamento de clientes; contacto com agencias de publicidade.

1.4. Em 8.07.2009, realizou-se a reunião de informações e negociação, da qual foi lavrada acta, sucintamente, com o seguinte conteúdo:

- Da lista inicial de 23 trabalhadores, três foram retirados ou por motivo de demissão ou para preenchimento de lugar vago ou que vagou;
- A Comissão Representativa dos Trabalhadores representa 18 trabalhadores;
- Esclareceu-se que o prazo estipulado no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, não foi observado pelo facto da empresa ter feito todos os possíveis para minorar os efeitos da intenção de despedimento colectivo e, também, devido aos pedidos feitos pela Comissão Representativa dos Trabalhadores (CRT), complexos e difíceis de obter para envio àquela comissão;
- O representante do MTSS reconheceu o esforço da empresa no sentido da redução da medida pretendida, tendo a empresa referido que não seria possível a aplicação das medidas previstas nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho;
- A alteração da periodicidade dos títulos visa minimizar os prejuízos e as consequências para os funcionários, mantendo alguns postos de trabalho;

- A verificar-se a recuperação do mercado, num futuro próximo poderá recuperar-se os postos de trabalho que são agora dispensados;
- A CRT apresentou a sua opinião sobre o presente despedimento colectivo, sucintamente, nos seguintes termos:
 - a) Não se vislumbram quais sejam os fundamentos de carácter tecnológico que justificam o despedimento quando a empresa invoca para as razões de mercado, estruturais e tecnológicos a verificação de resultados líquidos negativos na exploração comercial de revistas e livros;
 - b) Segundo a empresa, os resultados negativos de alguns títulos impõem a redução de actividades editoriais, o que afecta transversalmente os departamentos que realizam directamente a actividade produtiva, o que parece indicar que os trabalhadores abrangidos trabalham para outras publicações além das que constam do elenco apresentado;
 - c) Outro fundamento para a escolha dos trabalhadores é o facto de terem actividades possíveis de substituir por colaborações externas, ou de fácil recrutamento no mercado de trabalho;
 - d) Os trabalhadores são pagos por uma entidade diferente da sua entidade empregadora;
 - e) O exercício da actividade que constitui o objecto social da empresa sempre foi rentável, conforme demonstrado pelos resultados operacionais;
 - f) Os resultados líquidos foram positivos com excepção de 2007, em virtude de duas medidas alheias à actividade operacional da empresa, uma provisão de 5,9 milhões de euros para acautelar o resultado negativo de uma acção judicial por quebra de contrato com a ... e o pagamento à Segurança Social de 3 milhões de euros de uma dívida total de 6,5 milhões de euros;
 - g) Apesar do bom desempenho operacional, a empresa, nos últimos cinco anos, tem gradualmente diminuído os seus efectivos, passando de 534 trabalhadores, em 2005, para 443, em 2009 (menos 20%);
 - h) A empresa tem vindo a recorrer a formas de trabalho precário mantendo em regime de contrato a termo 40 trabalhadores, em 2006, e 38, em 2009;
 - i) Na empresa o número de jornalistas baixou de 185, em 2005, para 157, em 2009, e é neste sector que existem 19 jornalistas com contrato a termo certo e 18 estagiários, o que ultrapassa os 10% de estagiários permitidos pelo Contrato Colectivo de Trabalho;
 - j) A diminuição de trabalhadores conduziu à diminuição de 20% da massa salarial entre 2005 e 2008;

- l) O problema da empresa não é estrutural mas de gestão, pelo que a situação global da empresa não justifica o presente despedimento;
- m) Alguns títulos têm existência curta o que não permite avaliar a inviabilidade futura, os outros manterão uma estrutura de funcionamento com a conseqüente necessidade de trabalhadores a ela afectos, sendo que os trabalhadores abrangidos têm experiência e podem trabalhar noutras publicações, aliás na sua maioria já trabalharam para outras publicações, revistas ou livros;
- n) Analisando a redução do quadro de pessoal e a crescente contratação precária e de estagiários conclui-se que a empresa já reduziu o quadro de pessoal abaixo das suas necessidades, devendo por isso recolocar os seus trabalhadores antes de proceder a recrutamentos externos;
- o) A empresa mantém ao serviço 56 trabalhadores em situação precária, e sem especiais qualificações, a desempenhar tarefas que poderiam ser realizadas pelos trabalhadores abrangidos, pelo que não se justifica o presente despedimento;
- Pelos representantes da empresa foi referido que a empresa tem mais de trinta anos de actividade, este é, apenas, o quarto procedimento de despedimento colectivo;
 - Tem sido a política da empresa, por motivo de fecho de revistas, a deslocação dos trabalhadores para outros projectos já existentes, ou para o sector dos livros. Neste momento não é possível manter os títulos ou departamentos deficitários à custa de outros títulos;
 - As publicações onde os trabalhadores abrangidos por este despedimento desenvolvem a sua actividade não têm resultados positivos;
 - A entidade empregadora é a mesma, muito embora por vezes a entidade que realiza o pagamento dos vencimentos seja outra, apenas por dificuldades da empresa empregadora e a vontade de não faltar aos seus compromissos;
 - A dívida à Segurança Social decorre do processo ... e não traduz as intenções e objectivos da empresa;
 - Ao nível da política de protocolo de estágios, trata-se de colaboração com as universidades para finalização das licenciaturas dos futuros jornalistas existindo um estagiário na revista ... e três na revista ...;
 - *a) o empresário pode encerrar uma secção em despedimento colectivo mesmo que seja viável; b) o despedimento colectivo assenta em bases economicistas; c) também numa empresa forte e competitiva pode ter lugar um despedimento colectivo – Acórdão do STJ, de 2.11.2005, AD 532735; d) o empresário não é obrigado a realizar investimentos em quaisquer títulos deficitários ou não, (nos seus resultados de exploração) com vista à melhoria de situações conjunturais, mais a mais, na*

presente crise que veio provocar, como se sabe, uma enorme incerteza no futuro do mercado;

- A CRT refere que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento deveriam ser substituídos pelos 18 trabalhadores estagiários e os contratados a termo;
- Foi esclarecido pela empresa que os trabalhadores abrangidos seriam convidados a ficar na empresa caso existissem vagas de acordo com as funções que estão a desempenhar e critérios de valores, o que já se verificou em dois casos, em que os trabalhadores aceitaram e outros dois casos em que os trabalhadores não aceitaram, porque pretendiam salários mais elevados dos que actualmente auferem;
- A CRT pretende que o pagamento das compensações seja realizado até ao termo do período de aviso prévio;
- A empresa tentará negociar individualmente com cada trabalhador um pagamento faseado das compensações.

1.5. Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:

- Declaração de maternidade, de 25.02.2009;
- Cartas dirigidas à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), de 29.04.2009 e de 8.06.2009;
- Cartas da Comissão Representativa dos Trabalhadores, de 20.04.2009, de 12.06.2009, de 23.06.2009;
- Carta da empresa dirigida à Comissão Representativa dos Trabalhadores, de 22.06.2009, 1.07.2009;
- Quadro e pessoal com o número de trabalhadores a despedir;
- Mapa do quadro de pessoal da empresa;
- Quadro de pessoal da empresa;
- Mapa de estagiários;
- Relatórios de contas de 2005 a 2007 e Balanço e Demonstração de Resultados referente a 2008;
- Listagem e livros produzidos e publicados entre 2005 e 12.06.2009, e respectivas receitas de publicidade;
- Mapa do valor da massa salarial de 2005 a 2008;
- Número de funcionários admitidos em 2009;
- Organogramas dos departamentos de Culinária, Livros Genéricos, Desenvolvimento e Criatividade /Livros, ...

1.6. Em 21.07.2009, a empresa remete à CITE a Comunicação Interna, de 9.07.09, referente à correcção da acta da reunião de informações e negociação, assim como os comprovativos de envio e recepção da comunicação de intenção de despedimento à trabalhadora.

1.7. Na sequência do *e-mail* de 20.07.2009, solicitando à CITE informação sobre se a empresa teria requerido parecer a esta Comissão, o marido da trabalhadora puérpera envia à CITE, em 21.07.2009, cópia da carta da empresa dirigida à trabalhadora, e cópia da carta de resposta enviada pela trabalhadora à empresa.

Em 23.07.2009, o representante legal da trabalhadora remete à CITE uma exposição acompanhada dos elementos supra-referidos e dos comprovativos de envio e recepção da carta enviada à empresa, pela trabalhadora, nos seguintes termos:

- Em 23.04.2009, a trabalhadora foi informada da intenção da sua entidade empregadora proceder a um despedimento colectivo parcial, no qual estava incluída;
- Decorridos 9 meses sobre a alteração das suas funções a trabalhadora é surpreendida com esta comunicação;
- Entende-se que tal facto não será alheio à circunstância de a trabalhadora ter estado grávida e se encontrar em licença de parentalidade;
- A empresa violou as regras referentes ao despedimento colectivo, uma vez que não enviou à trabalhadora a comunicação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho;
- Assim, a trabalhadora não participou na fase de informações e negociação, que, presume, terá ocorrido;
- A falta de qualquer comunicação posterior realizada pela empresa criou na trabalhadora a convicção de que poderia ter sido excluída do procedimento de despedimento colectivo, o que agora sabe não ter sucedido;
- A trabalhadora entende que os motivos da sua inclusão neste despedimento são de ordem pessoal e subjectiva, designadamente pelo seu estado de gravidez e na sequência da reclamação que apresentou referente à alteração unilateral das suas funções com a consequente diminuição da sua retribuição;
- O seu despedimento, a concretizar-se será julgado ilícito por preterição de formalidades essenciais;
- Da carta que a trabalhadora enviou à empresa, em 4.05.2009, consta que:
 - a) A trabalhadora não pretende integrar a eventual Comissão Representativa de Trabalhadores que venha a ser constituída, nomeando representante legal;

- b) A trabalhadora exerceu durante 10 anos a função de directora e publicidade da revista ...;
- c) Em Agosto de 2008, já em situação de gravidez, foram-lhe, unilateralmente, alteradas as funções, passando a ser responsável pela publicidade das revistas ..., ..., ..., ... e ...;
- d) Esta alteração implicou a diminuição da retribuição, em virtude da impossibilidade de atingir os objectivos determinados para a atribuição de comissões face ao número de tiragens das revistas que lhe foram atribuídas;
- e) Considera que foi violado o princípio da irredutibilidade da retribuição e reclama o pagamento da diferença, assim como o novo cálculo de subsídio de férias e retribuição de férias, que nunca contemplaram a média das comissões auferidas.

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 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.

2.1.2. 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.

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.

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 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. Da comunicação de intenção de despedimento colectivo remetida à Comissão Representativa dos Trabalhadores, e no que respeita à indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, vem a empresa citar a jurisprudência ínsita no Acórdão da Relação do Porto, de 18.05.98, 9810376, dgsi.pt, nos seguintes termos:

5.2. Não satisfaz a exigência de o trabalhador alegar a improcedência dos fundamentos, a alegação de que foi admitido um novo trabalhador para executar as tarefas que ele exercia.

Na selecção dos trabalhadores a despedir não há critérios legais de preferência a respeitar, sendo a entidade empregadora livre de fazer essa selecção. (Ac. Relação Porto, 18.05.1998, 9810376, dgsi.pt).

Concluindo a este respeito que:

11. Não cabe por isso exigir quais os critérios usados para o despedimento colectivo dos trabalhadores em concreto.

12. Há diminuição de trabalho por força das medidas a tomar; abrange-se no presente despedimento o conjunto dos departamentos que integram a edição e comercialização, e neles se procedeu à inclusão de funcionários a despedir.

2.5.1. Afigura-se que o entendimento feito pela entidade empregadora não tem tradução legal uma vez que a alínea *c)* do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho é clara quando determina que da comunicação, a remeter às entidades referidas na lei, devem constar os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir, independentemente de não determinar ou elencar quais possam estes ser, deixando ao critério do empregador a sua determinação.

Assim, tal não poderá isentar a entidade empregadora de mencionar qual ou quais critérios que determinou, sob pena de inutilidade daquela disposição legal.

2.5.1.1. Transcreve-se, a este respeito, a jurisprudência dos Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa:

I – O Código do trabalho, no âmbito do despedimento colectivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (cf. 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 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 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 discricionariedade 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.

(...) face ao seu carácter vago, genérico e abstracto, nada explicita, pois nessa formula podia caber qualquer trabalhador, o que equivale à ausência de indicação de critérios de selecção imposta pela al. c) do n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho, o que determina a ilicitude do despedimento colectivo de que a requerente foi alvo, por força do preceituado no artigo 431.º/1, al. a), do Código do Trabalho.⁴

É irrelevante, face ao também já exposto, que os critérios de selecção não tenham sido postos em causa pela Comissão Representativa dos Trabalhadores.

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 actualmente à al. c) do artigo 429.º do Código do Trabalho⁵ 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

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

⁴ Aos artigos mencionados correspondem, actualmente, os artigos 360.º, n.º 2 alínea c) e 383.º, n.º 1 alínea a), do Código do Trabalho.

⁵ Actualmente, alínea b) do artigo 381.º do Código do Trabalho.

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. Do quadro de pessoal, junto ao processo, referente ao ano de 2008, conclui-se que a empresa tem ao seu serviço sete directores de publicidade, três homens e quatro mulheres, das quais duas integram o presente despedimento colectivo.

2.5.3. Conforme vem 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.

2.5.4. Os motivos que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, conforme a informação da empresa, são os que respeitam *12. há diminuição de trabalho por força das medidas a tomar* (alteração da periodicidade das edições e suspensão de projectos).

Quanto aos critérios utilizados para a selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, designadamente os aplicados à trabalhadora puérpera, em consequência das medidas gestionárias adoptadas, a empresa menciona, apenas, que: *12. (...) abrange-se no presente despedimento o conjunto dos departamentos que integram a edição e comercialização, e neles se procedeu à inclusão de funcionários a despedir e 23. Os funcionários envolvidos no despedimento colectivo integram transversalmente os departamentos que realizam directamente a actividade produtiva.*

Porém, por não serem enunciados os critérios usados para o despedimento dos trabalhadores em concreto não é possível concluir pela existência da necessária objectividade na inclusão desta trabalhadora no presente despedimento, e consequentemente não é possível criar a convicção de que a sua inclusão não seja discriminatória por motivo de maternidade.

2.5.5. Por último, e no que respeita às eventuais irregularidades procedimentais mencionadas na acta de reunião, de 8.07.2009, designadamente, a não observância do prazo previsto no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, mencionadas pelo representante legal da trabalhadora no que se refere ao facto de, entre 23.04.2009 e a presente data, a empresa não ter enviado qualquer outra comunicação à trabalhadora, e ainda as que resultam dos documentos do processo dos quais se retira que à trabalhadora foi comunicada a sua inclusão no despedimento colectivo (23.04.2009) em data posterior à constituição da Comissão Representativa dos Trabalhadores (20.04.2009), cabe referir que tais indícios reforçam a dúvida sobre se a inclusão da trabalhadora puérpera no presente processo de despedimento colectivo não é discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, e não obstante a empresa referir como critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir os que são transcritos no ponto 2.5.4. deste parecer entende esta Comissão que não é possível criar a convicção de que a inclusão da trabalhadora puérpera não é discriminatória por motivo de maternidade, porquanto se desconhecem os critérios usados para o despedimento dos trabalhadores em concreto, exigência que resulta da lei e da jurisprudência referidas nos pontos 2.4. e 2.5.1.1., e nesse sentido a CITE opõe-se à inclusão da trabalhadora puérpera ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2009**