

PARECER N.º 101/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida incluída em despedimento coletivo, 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, solicitado pela ..., Lda.

Processo n.º 479 – DG-C/2012

I – OBJETO

1.1. Em 2012.05.23, a CITE recebeu da Administração da ..., Lda. com sede na Rua ..., Lisboa, cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento coletivo, fundamentado em motivos de mercado e estruturais, sendo nessa decisão abrangidos 6 trabalhadores, incluindo-se nestes a trabalhadora, grávida, ... a exercer funções de *coordenadora de Infografia*, para efeitos da emissão pela Comissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.

1.2. Nos termos da documentação inclusa no processo remetido à CITE, a referida entidade empregadora dirigiu à trabalhadora grávida supra indicada, uma carta datada de 2012.04.12, com menção da intenção de despedimento coletivo, enunciação dos motivos do despedimento coletivo, alude à faculdade e ao procedimento de designação de uma comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pela intenção do despedimento e, por último, à compensação a conceder e a indicação do período de tempo em que prevê a cessação do contrato de trabalho.



1.2.1. A comunicação anteriormente referida tem em anexo: exposição dos motivos do despedimento coletivo, o quadro de pessoal, por documento elaborado pela empresa, discriminado por setores organizacionais da empresa; a menção dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir e o nome dos trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais.

1.2.1.1. No que respeita aos termos da fundamentação da sua intenção de despedimento coletivo – em que inclui a trabalhadora – que constam da comunicação que lhe está dirigida, a entidade empregadora refere, em termos mais relevantes, o seguinte ⁽¹⁾:

“A atual conjuntura de mercado aponta para uma crescente dificuldade na angariação de receitas de publicidade. As perspetivas de evolução da economia Portuguesa nos próximos anos reforçam essa dificuldade. Esta tendência é particularmente grave para o investimento publicitário no jornal, isto apesar de se esperar também uma quebra nas receitas publicitárias da televisão e da Internet.

A reconhecida quebra de hábitos de leitura em Portugal aliado a crescente valorização do Digital e da Internet e ao crescimento das redes de televisão por cabo originou um forte investimento nestas áreas. “

“A crescente degradação das condições de mercado provocaram uma quebra global das receitas do ... de 17.850 K euros em 2010 para 14640 K euros em 2011. Esta quebra é particularmente sentida nas receitas publicitárias que passam de 10390 K euros em 2010 para 7434 K euros em 2011.

¹ A transcrição parcialmente efectuada foi subordinada à redação segundo o Acordo Ortográfico.



Acresce que estas dificuldades são reforçadas por uma atuação concorrencial “feroz” que provocou uma degradação crescente dos preços da publicidade e uma diminuição acelerada do investimento dos principais anunciantes.

“Assim, torna-se indispensável efetuar um reequilíbrio da estrutura humana do económico com particular incidência na área do jornal.”

“Os ajustes necessário incidirão nomeadamente nas áreas de Empresa, Reportagem, Infografia, Outlook e Porto, que são aquelas que, pese embora todas as medidas já levadas a cabo, continuam a revelar excedentes de recursos e podem ser reduzidas sem afetar o produto final e a sustentabilidade do jornal.”

“Procuramos responder a esta situação com uma crescente racionalização de todos os custos da empresa.

Reduzimos o número de colaboradores avençados do jornal.

Racionalizamos o nosso produto, terminando primeiro com a edição de Sábado e posteriormente reduzindo o número de suplementos semanais de 5 para 3.

Renegociamos com todos os principais fornecedores os preços, com particular destaque para agências noticiosas e Sondagens.

Promovemos uma política ativa de negociações de rescisões de contratos de trabalho por acordo mútuo.”

“Todas estas medidas não se revelaram suficientes para compensar as quebras ocorridas tornando indispensável reajustar o quadro de pessoal para tornar a estrutura mais leve e flexível de modo a que se ajuste a este

novo contexto de mercado. Esta decisão de redução do quadro de pessoal tem como objetivo criar condições para viabilizar a empresa e evitar que a degradação acelerada das condições de mercado tornem inevitável o seu encerramento definitivo.”

1.2.1.2. O anexo II da comunicação é o quadro de pessoal integra o nome dos trabalhadores, com discriminação dos *departamentos* a que estão afetos e a *função* de cada trabalhador, sem menção, todavia, da data a que se reporta o referido quadro.

Do quadro retira-se que a trabalhadora grávida está integrada no *departamento* da Infografia, de que é a coordenadora, tendo outros dois trabalhadores incluídos naquela unidade orgânica.

1.2.1.3. No que respeita ao anexo III da comunicação dirigida à trabalhadora consta a enunciação dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir:

“ Os critérios que levaram à escolha de 6 postos de trabalho, foram definidos, fundamentalmente, pela comparação com os outros colaboradores do mesmo Departamento.

Todos os postos de trabalho desta área foram analisados pela direção, com base nos seguintes parâmetros:

Capacidade de organização e gestão de tempo e prioridades, trabalho em equipa e cooperação, flexibilidade/adaptabilidade à mudança, produtividade, motivação e interesse nos objetivos do departamento.

Foi atribuída uma pontuação de 0 a 10 por critério de ponderação. A cada trabalhador corresponde uma pontuação total constante de uma grelha de classificação elaborada e subscrita pela Direção, arquivada e disponível nos Recursos Humanos. Dentro do número de trabalhadores definidos para a área,

os postos de trabalho a manter são os que obtiveram melhor classificação global e os postos de trabalho a extinguir os que obtiveram menor classificação global.”

Após uma lista nominativa de trabalhadores que são mantidos no posto de trabalho, respetivamente em número de 5 do “Departamento de Empresas”, em número de 4 do “Grande Repórter, em número de 2 da Infografia, em número de 2 do Outlook e em número de 3 do Porto, é apresentada a lista dos 6 trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo:

- 1 do Departamento de Empresas;
- 1 do Grande Repórter;
- 1 da Infografia;
- 2 do Outlook;
- 1 do Porto.

O anexo prossegue nos seguintes moldes:

“ Os critérios de seleção destes trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, cujos postos de trabalho são extintos, são os resultantes da ponderação dos critérios supra referidos, sendo que os trabalhadores selecionados são os que obtiveram menos classificação no conjunto dos critérios avaliados e ainda aqueles em que é menor o equilíbrio entre o custo /benefício.”.

1.2.1.4. No que respeita ao anexo IV da comunicação dirigida à trabalhadora consta, em repetição, a lista nominativa dos trabalhadores a despedir, desta feita com a descrição da função, sendo a da trabalhadora grávida a de Coordenador de Infografia.

1.3. O processo remetido à CITE não inclui menção à receção da comunicação da empresa à trabalhadora, a constituição da Comissão Representativa dos Trabalhadores (CRT), a remessa de documentação à mesma e convocatória para a realização da reunião, nem da data e teor da comunicação remetida ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência no acompanhamento e fomento da contratação coletiva (a DGERT / Ministério da Economia e Emprego), em cumprimento dos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 360.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.4. Todavia, é de assinalar que no processo remetido à CITE constam cópias das atas das reuniões de Informações e Negociação previstas no n.º 1 do artigo 361.º do Código supra referido, realizadas nos dias 3, 10, 18 e 21 de maio de 2012, e que nelas consta a indicação de ter sido assegurada a presença de representação da trabalhadora e da DGERT.

1.5. Nas supra referidas reuniões entre os representantes da empresa – Administrador e a responsável pelos Recursos Humanos da empresa – e a Comissão Representativa dos Trabalhadores estiveram presentes além destas duas partes, o perito da CRT e ainda, enquanto peritos, os Advogados representantes da trabalhadora grávida a que respeita o presente pedido de parecer prévio, bem como os de outros trabalhadores, uma Advogada do Sindicato dos Jornalistas e, por último, um representante da DGERT.

1.4.1 Das referidas atas resulta que, após uma intensa troca de pedidos de informação por parte da CRT e dos peritos aos representantes da empresa e à sua Administração, resposta escrita desta última e apresentação de posições escritas por membros da CRT, por parte dos trabalhadores foi feita uma apreciação negativa à demonstração pela empresa da justificação apresentada como motivos para o despedimento coletivo e a forma como estão definidos os

critérios de seleção, bem como o próprio processo da sua aplicação, pelo que a fase de Informações e Negociações foi encerrada sem acordo entre as partes, ainda que a empresa assinalasse que até à decisão final mantinha-se aberta à possibilidade de acordo quanto aos montantes de compensações a atribuir aos trabalhadores, com a correspondente, no caso de acordo, não impugnação dos despedimentos coletivos efetuados.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.2. Nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, compete à CITE emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.

2.3. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias seções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores 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 atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*

b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º ainda do referido Código:

1 – *O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.*

2 – *Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:*

a) *Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*

b) *O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*

c) *Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*

d) *O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*

e) *O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*



f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

2.5. No caso ora submetido a parecer prévio da CITE, um processo de despedimento coletivo fundado em motivos de mercado e estruturais em fatores a incluir uma trabalhadora grávida, cumpre averiguar a partir do processo de eventuais indícios de discriminação que tivesse conduzido a essa inclusão.

2.6. Em termos procedimentais, é de assinalar que, apesar de não constar do processo nenhum comprovativo de que a entidade empregadora notificou os motivos e os critérios de seleção dos trabalhadores incluídos no despedimento coletivo e que eram aplicáveis à trabalhadora lactante supra identificada, bem como da comunicação à DGERT da intenção de proceder ao despedimento coletivo, a presença dos seus representantes nas reuniões entre os representantes da entidade empregadora e a CRT, bem como os de vários

trabalhadores a abranger pelo despedimento, permitem presumir que as mesmas foram efetiva e tempestivamente efetuadas.

2.7. Os motivos da entidade empregadora para promover o despedimento coletivo são eventualmente subsumíveis às definições legais de motivos de mercado e estruturais previstos na alínea a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

2.7.1. Sendo certo que os mesmos foram contestados pelos representantes dos trabalhadores, porém, a empresa terá aludido a situações que se poderão reconduzir “a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços” e o “desequilíbrio económico-financeiro” o que permite presumir que o despedimento coletivo estará fundado nos motivos previstos do n.º 1 do artigo 359.º e enunciados no número 2 desse mesmo artigo do Código do Trabalho.

2.8. Todavia, a empresa falha de forma relevante e prejudicial aos seus propósitos na enunciação e explicitação perante esta Comissão dos critérios de seleção entre os trabalhadores para despedir, porquanto – salvo apenas o critério de a seleção dos trabalhadores a despedir se aplicar a um determinado conjunto de departamentos e de ser entre estes que cumpre avaliar e seleccionar – o seu teor é genérico e não faculta à CITE qualquer possibilidade de escrutinar a forma da concretização dos mesmos que levaram à seleção dos trabalhadores incluídos na listagem para despedimento coletivo e, em especial, da trabalhadora grávida, face aos seus dois colegas de Departamento.

2.9. Pelo exposto supra, concluí-se que não tendo a empresa explicitado critérios de seleção senão de forma genérica e sem permitir aferir da concretização desses critérios de seleção relativamente aos trabalhadores abrangidos no presente procedimento para o despedimento coletivo e incluindo-se entre estes o de uma trabalhadora grávida, esta Comissão não

pode concluir que estejam afastados indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., Lda. da sua trabalhadora grávida, ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JUNHO DE 2012**