

PARECER N.º 42/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras puérperas incluídas em processo de 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 por ..., S.A.

Processos n.ºs 211 – DP-C/2012 e 212 – DP-C/2012 (¹).

I – OBJETO

1.1. Em 2012.02.28, a CITE recebeu do Sr. Procurador da ..., S.A., com sede na Rua da ..., Sintra, dois requerimentos de emissão pela Comissão do parecer prévio previsto 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, e ainda documentação em anexo, respeitante ao processo de despedimento coletivo de 32 trabalhadores que inclui duas trabalhadoras puérperas, fundamentado em motivos de mercado e estruturais.

1.2. A entidade empregadora, ..., S.A. (doravante "...") prossegue a actividade editorial mediante a publicação de várias revistas, tendo assegurado, nomeadamente, a publicação das revistas ..., ... e ...

¹ Não obstante os pedidos de parecer prévio terem sido submetidos à CITE nos termos acima referidos, ou seja, individualizados por cada uma das trabalhadoras puérperas abrangidas, trata-se de um único processo de despedimento colectivo e, nesses termos, é apreciado através de parecer prévio único a inclusão nesse procedimento das referidas trabalhadoras puérperas.



1.3. As trabalhadoras puérperas a que respeitam os processos supra identificados são, respectivamente, a trabalhadora ..., puérpera, com a categoria profissional de paginadora, bem como ..., puérpera, com a categoria profissional de Jornalista, ambas a exercer funções no Departamento de Culinária, unidade orgânica que, no âmbito da empresa, assegura a edição e publicação das revistas ... e ...

1.4. A entidade empregadora justifica a intenção de despedimento colectivo fundamentado na decisão de descontinuidade de edição e publicação de 3 revistas determinada pelos seguintes motivos, que ora abreviadamente enunciamos:

Motivos de Mercado

1.4.1. A empresa sofre desde 2007 de uma quebra crescente de receitas das vendas de banca e de publicidade, tendo mantido sensivelmente a mesma estrutura de custos, nomeadamente mão-de-obra.

Com o contexto actual de crise económica que o mercado editorial está a atravessar, não é previsível a retoma do mercado durante o ano de 2012, pelo que ocorrerá uma nova redução das receitas de vendas de banca e de publicidade.

Motivos Estruturais

1.4.2. A redução de receitas tem retirado disponibilidade de liquidez à empresa, o que tem originado problemas de tesouraria e a Empresa estima uma perda de EUR 3 milhões de euros relativamente à receita obtida em período homólogo do ano passado. Para fazer face a esta situação, tornou-se imperioso que a empresa se reestruturasse, reduzindo as suas despesas fixas.

1.4.3. Assim, face à redução de receitas prevista e na impossibilidade de reduzir outros custos de produção, como matérias-primas, preço de impressão ou da distribuição, a empresa deliberou suspender a edição de um conjunto de publicações periódicas e, em linha com essa decisão, promover a redução do número de trabalhadores associados à elaboração, edição e publicação de cada uma delas.

1.5. A empresa, neste enquadramento, deliberou:

- i) suspender a edição das publicações deficitárias ..., ... e ...;
- ii) reduzir os custos com mão-de-obra redundante, promovendo o despedimento de trabalhadores pelo critério de integrarem as redacções das referidas revistas, bem como o despedimento dos trabalhadores que, mesmo não integrando as redacções, estavam associadas à sua publicação e cuja prestação de trabalho deixou também de ser necessária.

1.5.1. No que respeita à intenção de despedimento na sequência da decisão de descontinuidade de edição e publicação da revista ..., a entidade empregadora assinala a particularidade de que esta é assegurada através do Departamento de Culinária que também promove a edição e publicação da revista ..., cuja continuidade está assegurada.

1.5.2. Assim, em ordem a seleccionar os trabalhadores a incluir no procedimento do despedimento colectivo, a entidade empregadora determinou como critérios gerais os acima referidos em 1.5., porém é de referir que atento o caso particular referido no subponto anterior, ou seja, da coexistência de duas revistas apoiadas pelos trabalhadores de um mesmo Departamento, os critérios estabelecidos para a selecção de entre estes trabalhadores foram, abreviadamente, a desnecessidade do trabalhador por inexistência de volume de trabalho suficiente para manter as funções por força da descontinuidade de edição e publicidade da revista ..., sendo que em caso de necessidade de

manter um de vários trabalhadores de entre a mesma categoria profissional para fazer face às actividades remanescentes do Departamento, o critério de selecção para o despedimento seria a escolha do trabalhador que auferisse remuneração mais elevada.

1.6. Nos processos remetidos à Comissão em anexo aos pedidos iniciais ou ulteriormente, consta documentação a partir da qual se retira que:

1.6.1. A ambas as trabalhadoras puérperas foram notificadas, através de cartas datadas de 19 de Janeiro de 2012, a indicação dos funcionários abrangidos pela intenção de despedimento e a faculdade para a designação de uma Comissão Representativa dos Trabalhadores e da composição respectiva;

1.6.2. Foi comunicada ao Departamento de Recursos Humanos da entidade empregadora, documento datado de 20 de Janeiro de 2012, a constituição e composição da Comissão Representativa de Trabalhadores (doravante CRT);

1.6.3. A data de realização da reunião de informações e negociação foi comunicada à DGERT por fax datado de 7 de Fevereiro de 2012, com antecedência de 10 dias, que assegurou, nos termos legalmente previsto, a presença de representante durante a fase de informações e negociação;

1.6.4. A 27 de Janeiro de 2012, a entidade empregadora facultou à CRT documentação respeitante ao processo de despedimento, designadamente o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, a identificação do período de tempo no decurso do qual se pretendia efetuar o despedimento e os métodos de cálculo das compensações a atribuir a cada um dos trabalhadores.

1.6.5. Tiveram lugar duas reuniões da fase de informações e negociação, respectivamente a 17 e a 22 de Fevereiro de 2012, tendo a CRT elaborado e entregue à entidade empregadora uma *comunicação* das razões de

discordância do processo de despedimento, a qual foi anexada à acta da 2.^a reunião, tendo os representantes da Administração oferecido a respectiva resposta no decurso desta.

1.6.6. De entre diferentes assuntos suscitados pela CTR na referida comunicação, é de registar que a inclusão das duas trabalhadoras puérperas no processo de despedimento é objecto de atenção através da expressão de reclamação e representação, através de acompanhamento, da situação das trabalhadoras em licença, ... e ..., sendo na oportunidade assinalado que, por estas fazerem parte no processo de despedimento, é necessário obter o parecer da CITE.

1.6.7. Por último, é de assinalar que da acta da derradeira reunião da fase de informações e negociação, resulta, no essencial:

- i) existir e manter-se a discordância entre as partes quanto à necessidade do processo de despedimento de trabalhadores e ainda quanto à base de cálculo da compensação;
- ii) os critérios de seleção das duas trabalhadoras puérperas e a inclusão no grupo de trabalhadores a serem abrangidos pelo despedimento não suscitaram nenhuma apreciação senão a de que o procedimento junto da CITE seria promovido nos termos legais;
- iii) da interpelação do representante da DGERT acerca da possibilidade de medidas alternativas ao pretendido despedimento colectivo, resultou a retirada por parte dos representantes da Administração de dois trabalhadores, com as categorias profissionais de secretária e de planeador, para fazer face a algumas funções como acréscimo de trabalho que os mesmos poderiam atender.

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 secções 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 a incluir duas trabalhadoras puérperas, cumpre averiguar a partir do processo de eventuais indícios de discriminação que tivessem conduzido a essa inclusão.

2.6. Em termos procedimentais, é de assinalar que a entidade empregadora notificou os trabalhadores incluídos no despedimento coletivo nos termos previstos pelo n.º 3 do supra referido artigo, tendo sido constituída a respectiva comissão de representantes e à qual foi remetida, nos termos do n.º 4 daquele artigo, a comunicação com os elementos de informação referidos no n.º 2, também do mesmo artigo.

2.7. O processo incluiu a notificação e a intervenção da DGERT, que ocorreu nos termos legalmente preconizados na fase de informações e negociação, da qual resultou a redução de dois trabalhadores incluídos na lista inicial de trabalhadores abrangidos para despedimento.

2.8. No que se refere à fundamentação do despedimento, a entidade empregadora justifica a intenção de despedimento coletivo fundamentada na decisão de descontinuidade de 3 publicações determinada por motivos legalmente previstos – de mercado e estruturais – que assentam em factos subsumíveis às alínea a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, e que a obriga à reestruturação da organização no sentido de reduzir a dimensão os seus quadros de pessoal.

2.9. De assinalar também que na reunião de informações e negociação os trabalhadores não foi suscitada qualquer dúvida ou referido facto no que



importa às trabalhadora puérperas que constituísse indício de discriminação com fundamento na sua situação, salvo apenas à necessidade de atender ao regime de proteção através do procedimento junto da CITE, o que veio a ter atendimento através dos dois pedidos de parecer prévio à CITE apresentados pela entidade empregadora e ora em análise.

2.10. No que se refere à inclusão no despedimento colectivo quer da trabalhadora ..., puérpera, com a categoria profissional de Paginadora, bem como ..., puérpera, com a categoria profissional de Jornalista, ambas a exercer funções no Departamento de Culinária, unidade orgânica que, no âmbito da empresa, assegura a edição e publicação das revistas ... e ..., cumpre atender que a entidade empregadora adoptou critérios dentro do enquadramento do regime legal do despedimento colectivo e pelos quais resultou a selecção de ambos os trabalhadores para efeitos de despedimento. Importa, todavia, aferir os termos da selecção que resultou da concretização dos critérios adoptados.

2.10.1. O processo trazido a esta comissão enuncia que a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Paginadora, foi seleccionada segundo o critério aplicável ao Departamento de Culinária, ou seja, de que entre os profissionais da mesma categoria profissional – de paginadora – seria seleccionada para despedimento quem mais ganhasse dentro da mesma categoria profissional e funcional, o que nos termos da documentação junta ao pedido de parecer prévio, se verifica.

2.10.2. No que se refere à inclusão no processo de despedimento de ..., igualmente em gozo de licença parental, com a categoria profissional de Jornalista, a exercer funções no Departamento de Culinária, unidade orgânica, é de referir que a mesma foi abrangida por aplicação objectiva de um critério de eliminação dos vínculos que naquela unidade orgânica e na categoria profissional em causa, constituíam maiores encargos salariais mensais para a empresa, sendo de assinalar que o mesmo critério seleccionou uma outra jornalista, a auferir remuneração bem superior que a daquela trabalhadora.



2.11. Do que resulta do teor dos processos trazidos a parecer prévio desta Comissão, bem como da análise da concretização dos critérios de selecção adoptados pela entidade empregadora no presente processo de despedimento colectivo, concluímos que a inclusão das supra identificadas trabalhadoras para despedimento não resultam de discriminação em razão da situação de maternidade das mesmas, nem se encontram indícios de discriminação na sua inclusão no processo de despedimento colectivo

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., fundamentado em descontinuidade da revista ... determinada por motivos de mercado e estruturais, das trabalhadoras ..., com a categoria profissional de Paginadora, bem como ..., com a categoria profissional de Jornalista, ambas a exercer funções no Departamento de Culinária, unidade orgânica que, no âmbito da empresa, assegurava a edição e publicação da revista ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 19 DE MARÇO DE 2012**