



PARECER N.º 193/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 2 trabalhadoras grávida e lactante, 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
Processo n.º 686 – DGL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1.** Em 17.07.2013, a CITE recebeu da ..., S.A, cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávida e lactante, respetivamente, ..., titular da categoria profissional de revisora e ..., titular da categoria profissional de arquivista, para efeitos da emissão 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.** Na carta enviada às trabalhadoras a despedir, objeto do presente parecer, e à trabalhadora ..., na qualidade de representante da Comissão de Trabalhadores envolvidos no processo de despedimento coletivo, a empresa refere sobre a fundamentação do presente despedimento coletivo, na qual constam os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, o seu número e categorias profissionais abrangida, acompanhada por “Quadro de pessoal”, discriminado por setores organizacionais da empresa, período de tempo no decurso do



qual se pretende efetuar o despedimento e os métodos de cálculo das compensações a atribuir a cada um dos trabalhadores.

- 1.3.** Alega a empresa quanto à motivação do despedimento coletivo que “Tendo a empresa ..., S.A., iniciado um processo de despedimento coletivo, por situação de crise empresarial, motivada pela crise existente no mercado editorial, o presente documento pretende expor, de forma necessariamente sucinta, as principais causas e os efeitos desta medida. Cumpre, pois, apreciar”.
- 1.4.** Quanto às “QUEBRAS DE RECEITAS DE VENDAS DE BANCA” alegam que “Desde 2007 que a ... tem sentido, por um lado, uma significativa redução das vendas de banca das revistas por si publicadas e, por outro lado, uma igualmente significativa redução das receitas publicitárias das mesmas, o mesmo acontecendo relativamente aos livros que esta publica”.
- 1.5.** “Verifica-se igualmente que as receitas de banca estão em queda desde 2005, tendo tal queda se acentuado fortemente de 2008 a 2013, segundo os valores de vendas já apurados no corrente ano”.
- 1.6.** “Esta quebra de receitas tem causado graves situações de falta de liquidez por parte ..., que origina, muitas vezes, dificuldades em honrar os seus compromissos vencidos, dificuldades essas que se agravaram significativamente ao longo do ano 2011, 2012 e início de 2013, quando o crédito bancário às empresas foi e as taxas cobradas a esse crédito subiram de forma muita acentuada como consequência da crise económico-financeira que se vive nos financeiros e que é do conhecimento público”.



- 1.7.** “Paralelamente, como também é sabido, no início de 2013, a ... deixou de auferir dos pagamentos realizados pelo seu anterior distribuidor, tendo ficado numa situação periclitante ao nível de liquidez e com grave dificuldades de liquidar obrigações vencidas, quer ao nível fiscal, quer aos principais fornecedores e trabalhadores, o que obrigou a empresa a acumular passivo enquanto não pode mudar para a atual distribuidora. Passivo esse que tem vindo a ser liquidado, mas que veio agravar a balança de pagamentos da empresa e a sua liquidez”.
- 1.8.** “Esta situação, com as decorrentes dificuldades em cumprir com os compromissos vencidos, pode colocar em risco a própria viabilidade económica da empresa, razão pela qual a ... tem necessidade de fazer face a esta situação de risco empresarial.”
- 1.9.** “Para fazer face a esta situação de grave e notória redução de receitas, do ponto de vista teórico apenas há duas soluções: aumentar as receitas ou reduzir as despesas”.
- 1.10.** “Não podendo fazer face a esta situação através do lado da receita – vendendo mais revistas ou tendo mais publicidade – por o problema hoje vivido ter origem exatamente na quebra da procura das revistas e na enorme retração do mercado publicitário, que afeta também as revistas publicadas pela ... – terá que encontrar o equilíbrio necessário através do lado da despesa. E, se a ... não pode reduzir em custos de produção significativos – como o preço do papel, o custo da impressão e da distribuição, por exemplo – por os mesmos não estarem no livre arbítrio ou no domínio desta empresa, resta-lhe reduzir nos custos internos”.



- 1.11.** “Dentro destes, destaca-se, necessariamente, os custos de pessoal”.
- 1.12.** “Por fim, cumpre assinalar que se prevê que a quebra de vendas de banca se agrave no ano de 2013 (4). Para tal, contribui, certamente, a atual crise económico-financeira que se vive no país, bem como as medidas de agravamento fiscal já anunciadas e consequente redução de poder de compra da generalidade dos portugueses, que se reflete necessariamente numa redução da procura de bens não essenciais, como é o caso das revistas publicadas pela ... Tal obriga esta empresa a responder a esta situação, através de uma redução dos seus custos de produção, nomeadamente ao nível de custos fixos”.
- 1.13.** “Quanto às receitas provenientes da publicidade publicada nas revistas da ..., as mesmas tiveram uma forte quebra no ano de 2008 a qual, desde então, não mais parou, realidade que espelha as fortes dificuldades sentidas no mercado publicitário português. Assim sendo, não é de esperar, atenta a crise económico-financeira que se vive, que esta situação se altere em 2013. Pelo contrário, é de esperar uma quebra de receitas de publicidade, relativamente a 2012 (que já foi um ano mau)”.
- 1.14.** Relativamente aos RESULTADOS DAS VENDAS DE LIVROS, alega a entidade empregadora que “Se os resultados positivos anteriormente alcançados com a venda de publicidade e revistas permitiam a subsistência deste tipo de projetos, os quais, a médio prazo, poderiam ser lucrativos, a verdade é que com a atual conjuntura económica a diminuição de receitas de banca e de publicidade que se tem verificado, não é mais possível à ... andar a investir cerca de um milhão de euros



por ano neste departamento. Pelo exposto, foi suspenso a elaboração e edição de novos livros”.

- 1.15.** No que diz respeito aos “RESULTADOS NEGATIVOS DO DEPARTAMENTO DE CULINÁRIA, a empresa refere que “De facto, desde 2010 que os prejuízos neste departamento têm sido muito acentuados (7) o que levou a Administração a suspender a publicação regular da revista ..., optando por privilegiar a publicação desta em edições especiais. Daí a quebra de resultados negativos prevista para o ano de 2013, a qual é provisória e depende de que todas as edições especiais previstas para este ano sejam efetivamente publicadas”.
- 1.16.** “Estes resultados negativos neste departamento explicam-se, essencialmente, por uma quebra muito acentuada nas vendas de banca (s) mas também por uma contração no investimento publicitário nestas revistas”
- 1.17.** DOS RESULTADOS NEGATIVOS DA REVISTA ..., alega a empresa que “A ... edita e comercializa a revista ... para o mercado espanhol, a trabalhar em Portugal duas trabalhadoras afeta a esta revista: a Sr.^a ..., com funções de Editora e a Sr.^a ..., com funções de tradutora”.
- 1.18.** “Porém, como é público, a economia espanhola está em profunda crise, com uma elevada taxa de desemprego, razão pela qual as vendas da revista ... têm vindo a descer substancialmente nos últimos 3 anos”.
- 1.19.** “Esta situação obriga a reestruturar a redação em Portugal desta revista, por forma a reduzir os custos da mesma e fazer face aos resultados negativos que se têm vindo a sentir”.



- 1.20.** Quanto à “FUNDAMENTAÇÃO DO DESPEDIMENTO COLETIVO”, alega a empresa que “atentas as quebras de receitas gerais sentidas pela ..., quer ao nível de vendas de banca, quer ao nível de receitas de publicidade, bem como a necessidade que esta empresa teve de suspender 40 % das suas publicações regulares, é notório que a empresa foi obrigada a reduzir substancialmente a sua atividade produtiva, facto que é fundamento para um despedimento coletivo, nos termos da alínea a) do n.º 2 do art. 359º do CT”.
- 1.21.** “Mas, neste caso, estamos na presença de um despedimento coletivo resultante de uma reestruturação da empresa face à redução das publicações (e conseqüente redução do número de trabalhadores da empresa) a que se viu obrigada”.
- 1.22.** “Sendo assim, mais do que motivos de mercados, mas em consequência destes, estamos na presença de um despedimento coletivo motivado por uma necessária reestruturação interna, ou seja, uma reestruturação da organização produtiva da empresa, que é motivo para despedimento coletivo nos termos da alínea b) do n.º 2 do art. 359º do CT”.
- 1.23.** “O mesmo se diga quanto ao Departamento de Desenvolvimento e Criatividade de Livros, pelas razões já explanadas”.
- 1.24.** “Esta reestruturação tem sido realizada ao longo do ano de 2013, essencialmente através de redução de postos de trabalho por acordo com os trabalhadores, visto a empresa privilegiar a via consensual”.



- 1.25.** “No entanto, atento o facto de a quota disponível, relevante para efeitos de atribuição de subsídio de desemprego (10) não permitir a celebração de novos acordos, a empresa viu-se obrigada a continuar a sua reestruturação através do presente processo de despedimento coletivo”.
- 1.26.** “Quanto aos TRABALHADORES ABRANGIDOS: CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, a empresa fundamenta que “a presente reestruturação e teve como pilares mestres alguns princípios básicos na definição dos critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos, a saber”.
- 1.27.** “Extinção de lugares e postos de trabalho considerados excedentários e/ou desnecessários”.
- 1.28.** “Permanência e estabilidades dos postos de trabalho daqueles que ficam ao serviço, evitando-se transferências de trabalhadores para postos de trabalho diferentes. Desta forma, pretendeu-se manter a estabilidade e a normalidade do funcionamento da empresa”.
- 1.29.** “Como princípio orientador – mas não absoluto – definiu-se a permanência na empresa dos trabalhadores com maior antiguidade face aos trabalhadores menos antigos, privilegiando-se, assim, a experiência profissional.”
- 1.30.** “No entanto, não foi descurada a vertente económica ou financeira, pois este despedimento coletivo tem por base um redimensionamento da empresa para fazer face a quebras de receitas muito significativas. Pelo exposto, também foi definido o despedimento de trabalhadores que, atentos os seus custos salariais, justifiquem o termo do seu contrato de trabalho, a fim de se obter a redução de custos pretendida”.



- 1.31.** “Por fim, esta reestruturação também teve em mente a possibilidade da retoma do mercado e a necessidade da empresa de manter ao serviço aqueles trabalhadores que são mais polivalentes e, como tal, mais adaptáveis às novas tecnologias e necessidades da empresa”.
- 1.32.** “Relativamente a cada um dos trabalhadores em concreto, são estes os critérios que permitiram definir a lista de trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo”.
- 1.33.** “Relativamente à trabalhadora ..., a entidade alega que “Esta trabalhadora desempenha as funções de arquivista, nomeadamente no arquivo de culinária. Este arquivo tem ao seu serviço duas arquivistas, a saber: i) a Sr.^a ..., admitida ao serviço em 19 de janeiro de 2001 e ii) a Sr.^a ..., admitida ao serviço a 11 de junho de 2002”.
- 1.34.** “Atenta redução do volume de trabalho no arquivo de culinária, em virtude da suspensão da publicação periódica diversos títulos de culinária, bem como deste departamento, verifica-se, por um lado, não ser mais necessário ter ao serviço da empresa duas arquivistas afetas ao arquivo de culinária e, por outro lado, uma necessidade de reduzir os custos de arquivo que são imputados a este departamento”.
- 1.35.** “Consequentemente, decidiu-se extinguir um dos postos de trabalho, tendo-se optado pela trabalhadora com menor antiguidade no Arquivo de Culinária e a segunda menos antiga no Departamento de Arquivo, sendo a menos antiga a Sr.^a ..., cujo posto de trabalho também será extinto pelo presente despedimento coletivo”.



- 1.36.** “Quanto à Trabalhadora ..., Arquivista, admitida em 02-02-2004, Esta trabalhadora desempenha as funções de arquivista, nomeadamente no Arquivo de Fotografia”.
- 1.37.** “Este arquivo tem ao seu serviço duas arquivistas, a saber: a i) Sr.^a ..., admitida ao serviço em 1 de novembro de 1993 e a Sr.^a ..., admitida ao serviço a 2 de fevereiro de 2004”.
- 1.38.** “Atenta redução do volume de trabalho no Arquivo de Fotografia, em virtude da suspensão de diversos títulos, verifica-se não ser mais necessário ter ao serviço da empresa duas arquivistas afetas ao Arquivo de Fotografia”.
- 1.39.** “Sendo assim, decidiu-se extinguir um dos postos de trabalho, tendo-se optado pela trabalhadora com menor antiguidade, quer no Arquivo de Fotografia, quer no Departamento de Arquivo”.
- 1.40.** “TELEFONISTA - ..., Telefonista, admitida em 7/08/1984, a entidade empregadora refere que “Desde 28 de novembro de 2012 que a ... tem execução um contrato com uma empresa externa que assegura os serviços de segurança e controlo de entradas e saídas da empresa, tendo, a partir de 01 de março de 2013, passado também a realizar as funções de receção e encaminhamento de chamadas durante 365 dias por ano”.
- 1.41.** “Este serviço apresenta custos inferiores para a empresa ao nível da prestação dos serviços de atendimento telefónico, não sendo rentável ou exigível a manutenção do posto de trabalho desta trabalhadora na



medida em que passou a existir uma situação de inutilidade superveniente do mesmo”.

- 1.42.** “A existência de duas ou mais telefonistas (uma ou duas na receção) e outra em back Office justificava-se perfeitamente quando trabalhavam no edifício Grupo ... mais de 500 pessoas e, conseqüentemente, havia um elevado volume de chamadas telefónicas que eram necessárias distribuir pelos diversos departamentos e redações no edifício”.
- 1.43.** “Com a redução de pessoal que tem sido realizada nos últimos 5 anos, atualmente verifica-se que basta uma pessoa para realizar o trabalho de telefonista existente”.
- 1.44.** “Atenta a necessidade da empresa de reduzir custos de produção e reestruturar a empresa às suas atuais necessidades não é exigível que mantenha ao seu serviço uma trabalhadora (e suporte os encargos daí decorrentes) cuja atividade deixou de ser necessária para a empresa, tendo o mesmo serviço com encargos muito inferiores”.
- 1.45.** “Quanto à Gestão da Frota e relativamente ao Trabalhador ..., titular da categoria profissional de chefe de serviços, admitido em 09/04/2007, a empresa alega que “A redução da frota, realizada pela ... nos últimos anos, libertou o volume de trabalho deste departamento”.
- 1.46.** “De facto, analisados os elevados encargos salariais suportados com a prestação deste trabalhador, num total de €2.049,01/mês, e a necessidade da ... se reestruturar para reduzir despesas, verifica-se que a atividade desempenhada por este trabalhador não é mais necessária”.



- 1.47.** “Assim é na medida em que a atividade corrente prestada por este trabalhador pode ser distribuída por outros trabalhadores do mesmo departamento, sem qualquer encargo ou prejuízo acrescido, quer para estes trabalhadores, quer para a empresa, enquanto que a atividade de negociação com as empresas de frota (que é anual e tem relevância, essencialmente, num curto período de cada ano) poderá ser perfeitamente desempenhada pelo Assessor da Administração, o Sr. ..., o qual, atenta a redução significativa de volume de trabalho de outras empresas do Grupo ... a que este trabalhador estava adstrito, ficou mais liberto e, conseqüentemente, tem agora disponibilidade para assumir novas funções, com reporte direto à Administração”.
- 1.48.** “Pelo supra exposto, verifica-se uma inutilidade superveniente deste posto de trabalho e, atenta a necessidade da empresa de reduzir custos e os elevados encargos suportados com este trabalhador, decidiu-se extinguir este posto de trabalho, ficando o Departamento de Gestão de Frota a ser dirigido diretamente pelo assessor da Administração, o Sr. ...”.
- 1.49.** “DEPARTAMENTO DE LIVROS/MERCADO INTERNACIONAL – Trabalhadora ... - Revisora, admitida em 04/02/2002, “Como já se disse, o Departamento de Livros tem a sua atividade relativa à publicação de novos títulos praticamente suspensa, tendo-se privilegiado a comercialização de obras já em stock e reedições / atualizações de obras já previamente editadas”.
- 1.50.** “Conseqüentemente, deixou de se sentir a necessidade de ter ao serviço deste departamento uma revisora de textos, pois o volume de trabalho não o justifica”.



- 1.51.** “Além disso, o (pouco) trabalho existente poderá ser realizado por qualquer outro revisor da empresa, pois a redução do número de revistas publicadas deixou alguma margem para que os revisores das revistas possam, ocasionalmente, rever outros textos.
- 1.52.** “Ponderada a possibilidade de transferir a trabalhadora para outros departamento, verificou-se que o quadro de pessoal das redações, ao nível de revisores, já se encontra perfeitamente preenchido, não havendo qualquer vaga”.
- 1.53.** “Pelo supra exposto, decidiu-se extinguir este posto de trabalho, deixando o Departamento de Livros de ter um revisor de textos ao seu serviço”.
- 1.54.** Relativamente à trabalhadora ..., titular da categoria profissional de tradutora, admitida em 01-11-1991, alega a entidade empregadora que “Esta trabalhadora iniciou a sua atividade como tradutora do Departamento de Livros. Porém, com a suspensão da publicação de novos livros, os serviços desta trabalhadora deixaram de ser necessários neste departamento. Apesar desta situação, foi decidido colocar esta trabalhadora na redação da revista ... a fim de traduzir, em Portugal, os conteúdos editoriais desta revista”.
- 1.55.** “Atenta a quebra significativa de resultados que esta revista teve no último triénio, optou-se por reestruturar a redação desta revista, por forma a permitir a solvência deste projeto editorial”.



- 1.56.** “Dentro deste contexto, decidiu-se extinguir o posto de trabalho ocupado por esta trabalhadora e, tendo em conta a situação de suspensão de edição de novos livros, que se mantém, verifica-se que as circunstâncias que levaram a transferência desta trabalhadora para a redação desta revista, permanecem, não havendo trabalho para a mesma no Departamento de Livros”.
- 1.57.** “Mais se refere que, entre esta trabalhadora e a Sr.^a ..., se optou por aquela em virtude de as funções desempenhadas pela Sr.^a ... serem necessárias para a manutenção da publicação da revista ..., na medida em que é esta que elabora os textos da revista”.
- 1.58.** “Consequentemente, entre extinguir o posto de trabalho de uma jornalista, com vários anos de experiência e uma tradutora, optou-se por extinguir o lugar da tradutora, tanto mais que o trabalho desta pode ser desempenhado quer em Espanha, quer em Portugal, em regime de prestação de serviços, o que implica uma redução de custos muito elevada para a empresa. E o mesmo já não se pode dizer do trabalho da jornalista que, legalmente, não pode ser prestado em regime de prestação de serviços”.
- 1.59.** “PERÍODO DE TEMPO DO DESPEDIMENTO E FORMA DE CÁLCULO DAS COMPENSAÇÕES - Para a conclusão do presente despedimento coletivo pretende-se ter como critérios os prazos legalmente previstos e aplicáveis a cada trabalhador afetado, nomeadamente os prazos legais de pré-aviso”.
- 1.60.** “Quanto às compensações devidas aos trabalhadores em virtude do presente despedimento coletivo, aplicar-se-á os critérios legais previstos



no art. 366º do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei nº 23/2012, de 25 de junho e pela Lei nº 47/2012, de 29 de agosto”.

- 1.61.** Em conclusões, alega a empresa que “O mercado editorial está a atravessar uma grave crise económica”.
- 1.62.** “A ... não é imune a esta crise, tendo visto as suas receitas de banca e de Publicidade a serem reduzidas de forma alarmante nos últimos anos”.
- 1.63.** “Esta situação de redução de receitas tem originado à ..., graves problemas ao nível de disponibilidade de liquidez, o que poderá colocar em risco a própria viabilidade da empresa, caso tais problemas de tesouraria se mantenham”.
- 1.64.** “Não é previsível que no ano de 2013 haja qualquer retoma deste mercado, muito pelo contrário. Todos os dados apontam para que este seja um dos piores anos ao nível de receitas”.
- 1.65.** “Para fazer face a esta situação é imperioso que a ... se reestruture para fazer face a estas condições de mercado, reduzindo, assim, as suas despesas fixas”.
- 1.66.** “Não podendo mexer na componente dos custos de produção relativos a fatores que não são do seu controlo – como o preço das matérias-primas ou o preço da impressão ou distribuição das revistas – resta há ... alterar o fator trabalho, reduzindo os custos que tem com o fator mão de obra”.
- 1.67.** “Para fazer face às quebras de receitas registadas e previstas, quer a nível de vendas de banca, quer a nível de publicidade, a ... tem vindo a



suspender publicações deficitárias, tendo reduzido 40% das suas publicações periódicas”.

- 1.68.** “Para fazer face às quebras de receitas registadas e previstas, quer a nível de vendas de banca, quer a nível de publicidade, a ... viu-se forçada a suspender a publicação periódica das edições especiais, as quais passam a ser publicadas apenas quando houver publicidade que justifique tais publicações”.
- 1.69.** “Por último, para fazer face às quebras de receitas registadas e previstas, quer a nível de vendas de banca, quer a nível de publicidade e atentos os prejuízos de exploração do Departamento de Desenvolvimento e Criatividade de Livros, a ... viu-se forçada a suspender o desenvolvimento de novos livros”.
- 1.70.** “A ... reduziu 40% das suas publicações periódicas mas não adaptou tal redução à estrutura existente, desenvolvida e para uma situação de publicação de mais de 10 títulos periódicos. Cumpre, por isso, realizar agora essa reestruturação, permitindo a adaptação do quadro de pessoal da ... às efetivas necessidades da empresa”.
- 1.71.** “O presente despedimento coletivo insere-se numa estratégia de redução de custos fixos e irá permitir à ... uma redução dos seus encargos anuais, reduzindo, só de encargos salariais, o valor de aproximadamente € 102.227,53/ano, o que é um valor muito significativo na atual conjuntura económica da empresa, a que acresce uma poupança significativa de custos de funcionamento da empresa”.



- 1.72.** “Mas a necessidade principal deste despedimento é adaptar o atual quadro de pessoal para as verdadeiras necessidades da empresa, dispensando trabalhadores cuja atividade a ... já não comporta, atenta a reestruturação que tem vindo a realizar ao longo dos últimos anos”.
- 1.73.** “Este despedimento coletivo, que abrange os 6 (seis) trabalhadores nele integrado é necessário e justificado, pois não é exigível à ... manter ao serviço da empresa um conjunto de trabalhadores cuja necessidade se justificava para um volume de trabalho e de negócios que deixou de existir e desconhece-se quando e se voltará a existir, principalmente numa conjuntura em que o acesso ao crédito é praticamente inexistente e a liquidez para pagar os encargos vencidos é fundamental para a manutenção da atividade da ...”.
- 1.74.** Por último, mostra o processo que foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 10/07/2013, entre o representante da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – DGERT – , os representantes da empresa e os representantes da comissão dos trabalhadores, que não chegaram a acordo, conforme se descreve”.
- 1.75.** “A representação da empresa respondeu que, atenta a fundamentação do presente despedimento coletivo para a qual expressamente remetemos, não é possível aplicar estas medidas alternativas, ou quaisquer outras que visem à manutenção dos postos de trabalho em causa, na totalidade ou em parte”.
- 1.76.** “O perito da CRT entende que deveriam ser tomadas outras decisões, no sentido de se evitar o presente processo de despedimento coletivo”.



- 1.77.** “Não tendo sido possível negociar medidas alternativas ao despedimento coletivo, a CRT considerou que a compensação a pagar aos trabalhadores deveria ser baseada nas convenções coletivas de trabalho aplicáveis”.
- 1.78.** “O representante da DGERT questiona a possibilidade de chegarem as partes a um entendimento quanto a retribuição da compensação. A representante da administração vai analisar a proposta posição da CRT e tomará posição até à comunicação da decisão do despedimento”.
- 1.79.** “Com a presente reunião encerra-se a fase de informações e negociação entre as partes, prevista no artigo 361º do Código do Trabalho”.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva 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”.



- 2.1.2.** 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 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”, que é esta Comissão, conforme artigo 1º e seguintes do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359º do novo 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 360º 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. A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 12/06/2013 e recebida em 19/06/2013, a intenção do despedimento *sub judice*, às trabalhadoras grávida e lactante, titulares da categoria profissional de revisora e arquivista, respetivamente, objeto do presente parecer.

2.6. No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais “motivado por uma necessária reestruturação interna, ou seja, uma reestruturação da organização produtiva da empresa, indicou o número de trabalhadores a despedir (6) e as categorias profissionais abrangidas (2 arquivistas; telefonista;



redatora enciclopédia, revisora e chefe de serviços) e apresentou o quadro de pessoal, constituído aproximadamente por 245 trabalhadores efetivos da empresa, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.7.** Conforme decorre da informação transmitida às trabalhadoras, o despedimento coletivo tem por fundamento uma situação de crise empresarial, motivada pela crise existente no mercado editorial, facto que é fundamento para um despedimento coletivo, nos termos da alínea a) do nº 2 do artigo 359º do CT.
- 2.8.** Relativamente aos critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos alega a entidade empregadora que “A presente reestruturação teve como pilares mestres alguns princípios básicos na definição dos critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos, a saber: Extinção de lugares e postos de trabalho considerados excedentários e/ou desnecessários; Permanência e estabilidade dos postos de trabalho daqueles que ficam ao serviço, evitando-se transferências de trabalhadores para postos de trabalho diferentes. Desta forma, pretendeu-se manter a estabilidade e a normalidade do funcionamento da empresa; Como princípio orientador – mas não absoluto – definiu-se a permanência na empresa dos trabalhadores com maior antiguidade face aos trabalhadores menos antigos, privilegiando-se, assim, a experiência profissional; No entanto, não foi descurada a vertente económica ou financeira, pois este despedimento coletivo tem por base um redimensionamento da empresa para fazer face a quebras de receitas muito significativas. Pelo exposto, também foi definido o despedimento de trabalhadores que, atentos os seus custos salariais, justifiquem o termo do seu contrato de trabalho, a fim de se obter a redução de custos pretendida.



- 2.9.** Alega ainda a entidade empregadora que “Por fim, esta reestruturação também teve em mente a possibilidade da retoma do mercado e a necessidade da empresa de manter ao serviço aqueles trabalhadores que são mais polivalentes e, como tal, mais adaptáveis às novas tecnologias e necessidades da empresa”.
- 2.10.** *Quanto ao despedimento da trabalhadora, grávida, titular da categoria profissional de revisora, admitida em 04/02/2002, alega a entidade empregadora que “O Departamento de Livros tem a sua atividade relativa à publicação de novos títulos praticamente suspensa, tendo-se privilegiado a comercialização de obras já em stock e reedições/atualizações de obras já previamente editadas”.*
- 2.11.** “Consequentemente, deixou de se sentir a necessidade de ter ao serviço deste departamento uma revisora de textos, pois o volume de trabalho não o justifica”.
- 2.12.** “Além disso, o (pouco) trabalho existente poderá ser realizado por qualquer outro revisor da empresa, pois a redução do número de revistas publicadas deixou alguma margem para que os revisores das revistas possam, ocasionalmente, rever outros textos.
- 2.13.** “Ponderada a possibilidade de transferir a trabalhadora para outros departamentos, verificou-se que o quadro de pessoal das redações, ao nível de revisores, já se encontra perfeitamente preenchido, não havendo qualquer vaga”.



- 2.14.** “Pelo supra exposto, decidiu-se extinguir este posto de trabalho, deixando o Departamento de Livros de ter um revisor de textos ao seu serviço”.
- 2.15.** *Ora, conforme se pode verificar* não estão devidamente fundamentados os critérios de seleção da trabalhadora grávida a despedir. Na verdade, a seleção do seu concreto posto de trabalho não se encontra suficientemente objetivado nem concretizado, porquanto não está demonstrado o nexo de causalidade entre os motivos de mercado e estruturais invocados e os critérios de seleção desta trabalhadora revisora, admitida em 04/02/202, incluída no processo de despedimento coletivo, e entre esta e os restantes 7 trabalhadores revisores que permanecem na empresa, conforme o quadro de pessoal junto aos autos.
- 2.16.** Assim, conforme se pode verificar não foram devidamente alicerçados e relacionados os critérios de seleção da trabalhadora grávida a despedir, uma vez que não se conseguiu perceber qual foi o critério de seleção utilizado para esta trabalhadora em relação aos restantes 7 revisores, não identifica minimamente quais os critérios e os trabalhadores a que respeita nem aqueles que com eles concorrem na determinação das razões de escolha aí identificadas.
- 2.17.** O carácter indeterminado, incompleto e sem critério comparativo das razões invocadas como justificativa da intenção de despedimento revela-se insuficiente face à necessidade de justificação legal da decisão de despedimento coletivo, e em concreto à necessidade de evidência da relação causal entre os motivos do despedimento e os critérios de seleção da trabalhadora grávida incluída no processo de despedimento



coletivo, bem como afastar, sem qualquer sombra de dúvida, que o seu despedimento não foi motivado em virtude de se encontrar no gozo de direitos relativos à parentalidade, sendo certo que incumbia à entidade empregadora demonstrar a objetividade de tal critério.

- 2.18.** Nesse sentido, não é inequívoco que a trabalhadora não possa estar a ser discriminada em virtude do gozo do seu direito no âmbito da parentalidade.
- 2.19.** Situação análoga se passa com a trabalhadora lactante, titular da categoria de Arquivista, admitida em 11/06/2002, em que a entidade empregadora alega que “Esta trabalhadora desempenha as funções de arquivista, nomeadamente no arquivo de culinária. Este arquivo tem ao seu serviço duas arquivistas, a saber: i) a Sr.^a ..., admitida ao serviço em 19 de janeiro de 2001 e ii) a Sr.^a ..., admitida ao serviço a 11 de junho de 2002”.
- 2.20.** “Atenta redução do volume de trabalho no arquivo de culinária, em virtude da suspensão da publicação periódica e diversos títulos de culinária, bem como os resultados de exploração negativos deste departamento, verifica-se, por um lado, não ser mais necessário ter ao serviço da empresa duas arquivistas afetas ao arquivo de culinária e, por outro lado, uma necessidade de reduzir os custos de arquivo que são imputados a este departamento”.
- 2.21.** “Consequentemente, decidiu-se extinguir um dos postos de trabalho, tendo-se optado pela trabalhadora com menor antiguidade no Arquivo de Culinária e a segunda menos antiga no Departamento de Arquivo,



sendo a menos antiga a Sr.^a ..., cujo posto de trabalho também será extinto pelo presente despedimento coletivo”.

- 2.22.** Todavia, analisando o quadro de pessoal junto ao processo, verifica-se que existem 6 arquivistas, mas a entidade empregadora só fundamenta os critérios de seleção em relação a 4 trabalhadoras, ficando por referir as duas arquivistas que permanecem na empresa a saber: ... e ...
- 2.23.** Face ao exposto, afigura-se que a aparente definição de um critério objetivo de seleção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento fica comprometida por falta de esclarecimento quanto à permanência de duas trabalhadoras titulares da mesma categoria profissional.
- 2.24.** O carácter indeterminado, incompleto e sem critério comparativo das razões invocadas como justificativa da intenção de despedimento revela-se insuficiente face à necessidade de justificação legal da decisão de despedimento coletivo, e em concreto à necessidade de evidência da relação causal entre os motivos do despedimento dos trabalhadores e a decisão de cessação dos contratos de cada um deles.
- 2.25.** Nesse sentido, não é inequívoco que as Trabalhadoras grávida e lactante não possam estar a ser discriminadas em virtude do gozo do seu direito no âmbito da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Opor-se à inclusão das trabalhadoras grávida ... e da trabalhadora lactante ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A,



pelos motivos expostos, por não ser inequívoco que as trabalhadoras não possam estar a ser discriminadas em virtude do gozo do seu direito no âmbito da parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE AGOSTO DE 2013**