

PARECER N.º 188/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à cessação dos contratos de trabalho de trabalhadora lactante, por 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 518 – DG-C/2014

I – OBJETO

1.1 Em 09.06.2014, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., especialmente protegida, por se encontrar grávida, no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais sete pessoas.

1.1.1. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE, refere o seguinte que se transcreve:

“Lisboa, 05 de junho de 2014

Assunto: Pedido de Parecer — Trabalhadora grávida

Exmos. Senhores,

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede no ..., Rua ..., ... Lisboa, doravante abreviadamente designado por “...”, no dia 21 de abril de 2014 comunicou a intenção de iniciar um procedimento de despedimento coletivo, no qual se incluiu a trabalhadora ..., atualmente em estado de gravidez. No próprio dia 21 de abril o ... entregou em mão à trabalhadora ... a comunicação de intenção de iniciar o procedimento de despedimento coletivo, conforme Doc.01 que ora se anexa.

No referido despedimento coletivo foram abrangidos todos os 7 trabalhadores da secção de Gestão de Conteúdos e Plataformas, que foi encerrada. Decorrido o prazo legal, os trabalhadores envolvidos não constituíram legitimamente a comissão representativa de trabalhadores a que alude o artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho porquanto a trabalhadora ... entendeu constituir uma comissão representativa apenas dela própria, tendo o ... consultado a DGERT por mensagem de correio eletrónico de 05 de maio de 2014, e obtido como resposta no dia seguinte que uma comissão unipessoal é equivalente a uma não constituição de uma comissão representativa (cfr. Doc.02).

Os motivos e os critérios que conduziram ao processo de despedimento coletivo, e à integração da trabalhadora no mesmo, são os que constam da carta de comunicação aos trabalhadores, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do trabalho, de 06 de maio de 2014, e que resumidamente resulta do encerramento da secção de Gestão de Conteúdos e Plataformas (cfr. doc. 03). Tratou-se de uma medida que abrangeu apenas esta secção, o que significou não apenas a extinção do posto de trabalho desta trabalhadora, mas a extinção do posto de trabalho de todos os demais trabalhadores e trabalhadoras da mesma.

A decisão tem por fundamento motivos de mercado e estruturais, particularmente de carácter económico, tendo o ... conseguido reduzir os encargos (particularmente os encargos fixos), através de uma solução de externalização dos mesmos serviços (outsourcing), podendo assim implementar uma alteração estrutural na organização e ir de encontro ao que assumiu junto das instituições bancárias que suportam o processo de financiamento do clube.

Na fase de informação e negociações a trabalhadora e o empregador encetaram diálogo, que culminou com a aceitação pela trabalhadora dos termos e fundamentos do despedimento coletivo, bem como das contas

apresentadas, algo que foi, de resto, comumente aceite por todos os trabalhadores incluídos no despedimento coletivo.

Em face do exposto, e uma vez que se encontra concluída a fase de informação e negociações, vem o ... solicitar a V. exas. que se dignem emitir o competente parecer prévio, ao abrigo do disposto no artigo 632.º n.º 2 e 3 alínea b) do Código do trabalho.

Caso V. Exas. necessitem de algum esclarecimento ou informação adicional, agradecemos.

Vem o ..., associação desportiva com o número de pessoa coletiva ..., com sede na Rua ..., ... e escritórios no ..., Rua ..., ... Lisboa, na qualidade de entidade empregadora comunicar-lhe, para efeitos do artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, que é sua intenção dar início a um procedimento de despedimento coletivo, no qual se encontra incluído que nos contactem.”

1.1.2. A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, foi entregue à trabalhadora e aos restantes sete trabalhadores e trabalhadoras no dia 21 de abril de 2014, com as seguintes informações que se transcrevem:

“Vem o ..., associação desportiva com o número de pessoa coletiva ..., com sede na Rua ..., ... e escritórios no ..., Rua ..., ... Lisboa, na qualidade de entidade empregadora comunicar-lhe, para efeitos do artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho, que é sua intenção dar início a um procedimento de despedimento coletivo, no qual se encontra incluído.

Nestes termos, em conjunto com, e de entre os restantes colaboradores incluídos no procedimento de despedimento coletivo a instaurar, poderá designar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação, uma comissão ad-hoc, com o objetivo de a mesma representar o universo dos colaboradores envolvidos na fase de informação e negociação inerente ao referido processo.

Mais se informa que, na eventualidade de não aderir/constituir a referida comissão, o ..., decorrido o prazo acima referido, dar-lhe-á, de qualquer modo,

conhecimento pessoal de todos os elementos a que alude o artigo 360.º n.º 2 do Código do Trabalho.”

1.1.3. Foi ainda prestada pela entidade empregadora, a todos os trabalhadores/as envolvidos no despedimento coletivo, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, a seguinte informação:

“Fundamentação económico-financeira para o despedimento coletivo no Jornal

...

A medida de despedimento coletivo pelo encerramento da Secção de “Gestão de Conteúdos e Plataformas” da Direção de Comunicação do ... prende-se com o objetivo de garantir a sustentabilidade económico-financeira desta área de negócio do Grupo ..., conseguindo-se com esta medida uma redução de custos da área e um compromisso de atingir o break-even ao final da 3 época, compromisso este que passará a ser prosseguido pelo prestador de serviços que assegurará doravante em regime de outsourcing os serviços que estavam enquadrados na extinta secção.

Como é do conhecimento público o Grupo ... tem vindo a recuperar de uma situação de insustentabilidade, situação esta que conduziu à queda da Direção anterior e à necessidade de concretizar uma profunda reestruturação financeira e operacional, na qual se procedeu a um despedimento coletivo em 2013, que incluiu não apenas o ..., mas também 2 outras entidades do Grupo ...: a ..., S.A., e a ... — ..., despedimento esse que foi feito para evitar uma situação de rutura eminente. Estando ainda a decorrer o processo de reorganização e de reestruturação operacional o ... tem a necessidade de identificar e corrigir situações que se revelem insustentáveis e definir medidas corretivas.

É este processo de reestruturação operacional que tem permitido obter os fundos necessários à viabilização do Grupo ..., tanto em termos de financiamento das medidas de reestruturação como em termos de garantir a continuidade das operações até que estas atinjam a sua autonomia financeira. O presente processo de despedimento coletivo resultante do encerramento da

Secção de Gestão de Conteúdos e Plataformas faz parte da reestruturação do Grupo como um todo.

Relativamente ao Jornal ..., a principal produção da referida Secção, a situação económico-financeira não era sustentável, e não seria também possível atingir a sustentabilidade com um despedimento parcial, uma vez que tal não garantiria sequer a continuidade de funcionamento do periódico.

A solução de outsourcing implementada permite beneficiar de um conjunto de sinergias da empresa prestadora de serviços, sendo assim possível atingir um custo bastante inferior face à situação anterior. “

A decisão de subcontratação externa (outsourcing) cobre as necessidades nomeadamente no que respeita às valências e competências necessárias de gestão de conteúdos para os meios visados com o presente despedimento coletivo.

Acresce ainda que para além da redução de custos atingida com o encerramento da Secção de Gestão de Conteúdos e Plataformas, o novo modelo trará receitas adicionais ao ... que não seriam possíveis no enquadramento anterior, existindo um forte compromisso do prestador de serviços relativamente à angariação de receitas adicionais, estando inclusivamente previstas penalizações contratuais caso tal não se verifique. A alteração de modelo de negócio é um ponto fundamental para a reorganização do Grupo ..., para a estratégia de futuro e em especial para a sustentabilidade da sua área de média.

Em termos financeiros será atingida uma poupança de cerca de 60 mil euros anuais (dos quais 46 mil euros referentes a custos com pessoal e 12,9 mil euros referentes a outros custos operacionais), sendo também eliminados uma série de custos com investimentos em ativos fixos regularmente necessários, tais como deslocações, estadias, material de escritório, computadores, material fotográfico e afins. Para além desta poupança existe um compromisso de angariação de receitas adicionais de 24 mil euros na próxima época, 48 mil euros em 2015/16 e de 72 mil euros em 2016/17, o que permitirá atingir

resultados positivos e uma situação de sustentabilidade financeira. A decisão de subcontratação externa (outsourcing) cobre as necessidades nomeadamente no que respeita às valências e competências necessárias de gestão de conteúdos para os meios visados com o presente despedimento coletivo.

Acresce ainda que para além da redução de custos atingida com o encerramento da Secção de Gestão de Conteúdos e Plataformas, o novo modelo trará receitas adicionais ao ... que não seriam possíveis no enquadramento anterior, existindo um forte compromisso do prestador de serviços relativamente à angariação de receitas adicionais, estando inclusivamente previstas penalizações contratuais caso tal não se verifique. A alteração de modelo de negócio é um ponto fundamental para a reorganização do Grupo ..., para a estratégia de futuro e em especial para a sustentabilidade da sua área de média.

Em termos financeiros será atingida uma poupança de cerca de 60 mil euros anuais (dos quais 46 mil euros referentes a custos com pessoal e 12,9 mil euros referentes a outros custos operacionais), sendo também eliminados uma série de custos com investimentos em ativos fixos regularmente necessários, tais como deslocações, estadias, material de escritório, computadores, material fotográfico e afins. Para além desta poupança existe um compromisso de angariação de receitas adicionais de 24 mil euros na próxima época, 48 mil euros em 2015/16 e de 72 mil euros em 2016/17, o que permitirá atingir resultados positivos e uma situação de sustentabilidade financeira.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.

2.1.2. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que “*o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*” De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

2.1.3. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pela entidade empregadora, quando o mesmo “*(...) se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”

2.1.4. Este artigo 359.º, no n.º 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:

- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.”*

III – APRECIÇÃO

3.1. A empresa alega como causa justificativa para o despedimento coletivo a existência de “ (...) *motivos de mercado e estruturais, particularmente de carácter económico, tendo o ... conseguido reduzir os encargos (particularmente os encargos fixos), através de uma solução de externalização dos mesmos serviços (outsourcing), podendo assim implementar uma alteração estrutural na organização e ir de encontro ao que assumiu junto das instituições bancárias que suportam o processo de financiamento do clube, através do encerramento da secção de Gestão de Conteúdos e Plataformas”*

3.1.1. O despedimento abrange a totalidade dos 7 trabalhadores/as da secção de Gestão de Conteúdos e Plataformas, incluindo a trabalhadora especialmente protegida “*Tratou-se de uma medida que abrangeu apenas esta secção, o que significou não apenas a extinção do posto de trabalho desta trabalhadora, mas a extinção do posto de trabalho de todos os demais trabalhadores e trabalhadoras da mesma.”*

3.1.2. A informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a despedir, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, contém todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:

- a) o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,
- b) os critérios de seleção dos trabalhadores e trabalhadoras a despedir,
- c) o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,
- d) o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e
- e) o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.

3.1.3. A trabalhadora ... recebeu todos estes elementos, e não manifestou oposição ao processo de despedimento.

3.1.4. Termos em que, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na inclusão da trabalhadora grávida ..., no despedimento coletivo em análise, entre outros sete trabalhadores e trabalhadoras (não especialmente protegidos/as), a prestarem funções na secção de Gestão de Conteúdos e Plataformas, promovido pelo ...

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora grávida ..., incluída no processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 2 DE JULHO DE 2014**