

## PARECER N.º 51/CITE/2007

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 209 – DG-C/2007

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 8 de Junho de 2007, a CITE recebeu, em mão, da direcção do Centro Social e Paroquial do ... – Centro Infantil de ..., cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo onze trabalhadores, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., educadora de infância, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2.** No Centro Infantil de ... do referido Centro Social e Paroquial existe uma dependência na qual funcionam as valências de pré-escolar e de ATL.
- 1.3.** A entidade empregadora enviou comunicação, informando sobre o encerramento de actividades do Centro Infantil e sobre o despedimento colectivo dos trabalhadores que se encontram afectos ao mencionado Centro, às seguintes entidades: ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, à unidade local da Amadora do Centro Distrital de Segurança Social de Lisboa e ao Patriarcado de Lisboa, bem como à trabalhadora grávida ...
- 1.4.** Na comunicação enviada à citada trabalhadora, por esta recebida em 31 de Maio p.p., a entidade empregadora refere: *como já lhe foi comunicado em 16 de Março de 2007, o Centro Infantil de ... vai encerrar a totalidade da sua actividade em 31 de Julho de 2007.*  
*De facto, o decréscimo acentuado de utentes em ATL ao longo dos últimos anos no referido estabelecimento, com a respectiva futura devolução de verba à Segurança Social pela diferença apresentada, combinado com o valor das mensalidades praticadas, coloca a Instituição numa situação de inviabilidade económica, impossível de contornar no futuro, pondo mesmo em causa a totalidade dos postos de trabalho.*

A entidade empregadora anexa à mencionada comunicação a *discriminação das contas finais* que se propõe liquidar na data da cessação do contrato individual de trabalho, em 31 de Julho p.f., bem como a compensação a que se refere o artigo 401.º do Código do trabalho.

- 1.5.** Na comunicação remetida ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social consta que, de acordo com a alínea c) do artigo 419.º do Código do Trabalho, se informa que os critérios de selecção de trabalhadores, subjacentes ao procedimento de despedimento colectivo, foram o da cessação dos contratos de trabalho a termo, o da menor antiguidade no posto de trabalho, o da menor antiguidade na categoria profissional e o da menor antiguidade na instituição.

A entidade empregadora informa ainda que das onze trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo, *foram aceites e negociados quatro (...) que voluntariamente aceitaram o referido despedimento.*

- 1.6.** O referido relatório de gestão, que reflecte a análise efectuada às contas do Centro Infantil de ..., menciona que *visou avaliar a situação económico-financeira do estabelecimento, que é possível constatar que o Centro tem um prejuízo acumulado de 28.059,19 € até Outubro de 2006, sendo 34,14% provenientes do pré-escolar e 65,86% da valência ATL e que, neste sentido, (se) conclui que a estrutura de custos das duas valências actualmente existentes não consegue ser coberta pelo total de proveitos e ganhos gerados.*

Do mesmo relatório, consta ainda que *importa referir que as participações da Segurança Social responsáveis até Outubro por 70% do total de proveitos, baseiam-se em acordos de cooperação estabelecidos entre esta entidade e a Instituição, sendo o critério utilizado, para a qualificação das referidas participações, o número de utentes. (...) A instituição recebe mensalmente a participação relativa a 53 crianças do pré-escolar e a 50 crianças do ATL, ambas as valências do Centro Infantil de ... Posteriormente, a Instituição envia os mapas de frequência, por valência, para a Segurança Social, encarregando-se esta de regularizar, nos meses seguintes, as verbas que foram atribuídas em excesso, se o número mensal de crianças que frequenta o estabelecimento for inferior ao acordado. Sabendo que actualmente frequentam o Centro Infantil um total de 67 crianças (47 pré-escolar e 20 ATL, dados relativos a Janeiro de 2007), as verbas a repor pela Instituição serão obviamente muito elevadas. Conclui-se, pois, adianta o relatório, que a diminuição considerável das participações da Segurança Social levará ao agravamento substancial dos*

*prejuízos agora apresentados, contribuindo para uma situação de total desequilíbrio económico-financeiro do estabelecimento e até do estabelecimento como um todo.*

- 1.7.** A entidade empregadora junta ao processo cópia de um mapa com os dados relativos à frequência de utentes na pré-escolar e no ATL do Centro Infantil de ..., no período compreendido entre Janeiro de 2003 e Maio de 2007, uma cópia do mapa de pessoal ao serviço da entidade empregadora e uma cópia do mapa com o nome das trabalhadoras incluídas no despedimento colectivo e com o valor das respectivas indemnizações.
- 1.8.** A entidade empregadora junta igualmente ao processo a cópia da acta de uma reunião de negociações, realizada em 6 de Junho de 2007, na qual estiveram presentes: o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, dez trabalhadoras incluídas no despedimento colectivo, sendo uma delas a trabalhadora grávida ..., uma trabalhadora cujo contrato a termo dura até 30 de Julho p.f., a advogada da trabalhadora grávida, um representante da entidade empregadora, o presidente da direcção da mesma entidade e a coordenadora da instituição. Consta da acta que *foi apresentada a situação da (...) trabalhadora grávida, entendendo a advogada que não estavam cumpridos os requisitos para o despedimento colectivo. O representante do Ministério do Trabalho informou que os requisitos para o referido despedimento colectivo estavam cumpridos. A Acta foi assinada por todos os presentes.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida directiva 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 (*vide*, entre outros, os acórdãos proferidos nos processos C-

207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

- 2.2.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado no artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.3.** Nos termos do n.º 1 do artigo 397.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 se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que, para efeitos do citado n.º 1, *consideram-se, nomeadamente:*
- *Motivos de mercado – redução da actividade 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;*
  - *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
  - *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos 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 419.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora comunicou, por escrito, à trabalhadora grávida e às restantes trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento colectivo informando que tal decisão se baseia em motivos de mercado – que se prendem com a diminuição de crianças a frequentar o Centro, o que tem vindo desde há algum tempo a originar o desequilíbrio económico-financeiro

(motivo estrutural), ao qual subjaz a obrigatoriedade de devolver à Segurança Social o valor que a mesma entregou como forma de apoio a crianças que, conforme refere a entidade empregadora e reflecte o mapa de frequência, não vieram a frequentar o Centro. O referido encontro de contas inviabiliza economicamente a instituição e coloca em causa a totalidade dos postos de trabalho.

**2.5.** A acta da reunião mantida entre as trabalhadoras, os representantes da empresa, a advogada da trabalhadora grávida e o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade menciona que a advogada da trabalhadora grávida referiu que não estariam cumpridos os requisitos para o despedimento colectivo, tendo os presentes sido informados pelo representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social que todos os requisitos se encontrariam cumpridos. Da acta da mesma reunião não ficou demonstrado que tivesse havido qualquer irregularidade no procedimento do presente despedimento colectivo, tendo inclusivamente quatro, das onze trabalhadoras a despedir, acordado com a entidade empregadora a revogação do seu contrato de trabalho.

**2.6.** Ora, assim sendo e uma vez que foram descritos os motivos para o despedimento colectivo, que foi apresentado quadro de pessoal discriminado por sectores do Centro, que foram indicados os critérios que serviram de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, que foi indicado o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, que foi indicado o período de tempo no decurso do qual a instituição pretende efectuar o despedimento e que foi indicado o método de cálculo da compensação e da indemnização a conceder à trabalhadora, é de concluir que a CITE não vislumbra que haja indícios de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao que antecede, e porque a entidade empregadora encerra a actividade desenvolvida no Centro Infantil de ..., a CITE não se opõe ao despedimento colectivo promovido pelo Centro Social e Paroquial do ..., que abrange a trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 27 DE JUNHO DE 2007**

