

## PARECER N.º 58/CITE/2007

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 252 – DL-C/2007

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 13 de Julho de 2007, a CITE recebeu da mandatária da entidade empregadora ..., L.<sup>da</sup>, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., a exercer funções de professora, no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de redimensionamento decorrente de graves dificuldades económico-financeiras da empresa, abrangendo cinco trabalhadores, quatro mulheres e um homem.

**1.2.** A ..., L.<sup>da</sup>, tem por actividade a ocupação de tempos livres, salas de estudo, explicações, aconselhamento de jovens, orientação profissional e conexos.

**1.2.1.** Em 29 de Junho de 2007, a empresa comunicou à trabalhadora a decisão de iniciar um despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos:

- A empresa dedica-se à ocupação de tempos livres, salas de estudo, explicações, aconselhamento de jovens, orientação profissional e conexos;
- A organização do pessoal da empresa é feita através da sua afectação a cada um dos grupos de ensino seguintes:
  - a) 1.º Ciclo do ensino básico;
  - b) 2.º Ciclo do ensino básico;
  - c) 3.º Ciclo do ensino básico;
  - d) Ensino secundário.
- Das áreas de ensino, seleccionadas em função da procura de mercado, destacam-se as seguintes:
  - Ciências;
  - Matemáticas;
  - Físico-químicas;
  - Línguas;
  - Psicologia.

- No último ano lectivo (2006/2007), a empresa registou a inscrição de duzentos e vinte e oito alunos;
  - As explicações e o acompanhamento pedagógico são, actualmente, ministrados em oito salas de estudo;
  - Em virtude das graves dificuldades económico-financeiras que a empresa enfrenta, em resultado da diminuição do número de alunos inscritos, acentuada diminuição das receitas provenientes das propinas e um progressivo e constante aumento dos custos de funcionamento e manutenção da empresa, designadamente, retribuições devidas a pessoal docente e administrativo, é necessário e urgente o redimensionamento do seu quadro de pessoal e a denúncia parcial do contrato de arrendamento, com efeito a partir de 30 de Setembro de 2007, reduzindo as oito salas de estudo a seis salas;
  - A empresa tem um total de doze trabalhadores. Oito têm contrato de trabalho sem termo e quatro prestam serviços como trabalhadores independentes;
  - A empresa estabeleceu os seguintes factores, como critério de selecção dos trabalhadores a despedir:
    - a) Pertencerem ao quadro de pessoal da empresa;
    - b) Serem titulares de contratos de trabalho sem termo e;
    - c) Não exercerem funções de direcção e/ou coordenação.
  - Os efeitos dessa cessação ocorrerão a partir de 30 de Setembro de 2007;
  - Estão incluídos no despedimento colectivo três professores, uma recepcionista e uma empregada de balcão;
- A compensação a atribuir aos trabalhadores será a prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 401.º do Código do Trabalho.

**1.3.** Do processo remetido à CITE fazem parte os seguintes documentos:

- Cinco comunicações de intenção de promoção de despedimento colectivo e respectivos anexos: fundamentos, quadro de pessoal, critério de selecção dos trabalhadores a despedir, quantidade e categoria dos trabalhadores abrangidos, período e tempo para o procedimento de despedimento e compensação a atribuir aos trabalhadores despedidos;
- Pedido de intervenção dirigido à Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro;
- Cinco convocatórias para a reunião de informação e negociação e quatro registos de envio;
- Acta da reunião, de 9 de Julho de 2007.

**1.4.** Resulta da acta de negociação de 9 de Julho de 2007, sucintamente, o seguinte:

- A professora abrangida pelo despedimento colectivo, ..., muito embora tenha consciência da situação da empresa, não sabia qual o decréscimo do número de alunos, pelo que a representante da empresa esclareceu que o número de alunos inscritos para o próximo ano lectivo decresceu de duzentos e trinta e oito para cerca de cem alunos, podendo este número sofrer alterações;
- A trabalhadora, a exercer funções de empregada de balcão, referiu que a empresa não comportava o seu trabalho a tempo inteiro devido à redução do número de alunos;
- A trabalhadora, a exercer funções de recepcionista, referiu que muitos pais não mostraram vontade em renovar a matrícula e que só havia estabilidade de receitas de Novembro a Maio;
- À sugestão formulada pela representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, no sentido da manutenção dos funcionários não docentes por recurso à redução do horário de trabalho, a representante da empresa referiu que tal não seria comportável, sendo que essas tarefas seriam distribuídas pelos trabalhadores não incluídos no despedimento colectivo;
- A representante da empresa propôs o pagamento faseado das compensações e créditos vencidos, com início a 30.09.2007 e liquidação até ao dia sete dos meses seguintes, acolhendo a indicação da representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, no sentido de ser apresentado a cada trabalhador uma calendarização prévia com os montantes exactos devidos, o que foi aceite por todos os trabalhadores;
- Por último, a representante da empresa declarou que os trabalhadores estão dispensados das suas funções até à cessação dos contratos de trabalho, sem prejuízo das remunerações devidas.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

especial protecção no despedimento.

**2.1.1.** Nos termos da lei, 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.

Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

**2.2.** Por determinação 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, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou 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.

**2.2.1.** São considerados motivos de mercado a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços, e motivos estruturais, nomeadamente, o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.

**2.3.** O presente processo de despedimento colectivo é, nos termos referidos pela empresa, motivado pela redução do número de inscrições de alunos para o próximo ano lectivo e pelo constante aumento dos custos de funcionamento e manutenção da empresa, designadamente os encargos com o pessoal docente e administrativo.

**2.4.** O procedimento adoptado pela empresa cumpre o estipulado na lei para os despedimentos colectivos.

O critério que serve de base para a selecção dos trabalhadores a despedir foi o da natureza do vínculo laboral (contrato de trabalho sem termo) e o das funções desempenhadas (todos os trabalhadores do quadro de pessoal da empresa que não desempenhem funções de coordenação e/ou direcção).

De acordo com o que é demonstrado pela empresa, através do quadro de pessoal que é anexado ao processo, e que não foi contestado pelos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, irão subsistir três postos de trabalho com contrato sem termo, uma directora, uma professora/coordenadora e uma auxiliar de educação/coordenadora.

Decorre da acta da reunião de negociação que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento conhecem a situação da empresa, tendo as trabalhadoras com funções administrativas admitido a redução do número de alunos e a estabilidade das receitas, apenas, nos meses de Novembro a Maio.

Não consta deste documento qualquer contestação ao presente processo de despedimento colectivo, existindo o acordo de todos os trabalhadores no que respeita à proposta da empresa sobre a forma de pagamento das compensações e créditos vencidos.

- 2.5.** Em face do que antecede, verifica-se que a empresa respeitou a indicação dos requisitos legais para o despedimento colectivo e cumpriu os procedimentos legalmente estabelecidos, tendo sido, pelos trabalhadores, reconhecidos os motivos invocados e aceite a compensação disponibilizada pela empresa, pelo que não se detectam indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão da trabalhadora lactante ... no presente procedimento de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora lactante ..., no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.<sup>da</sup>.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007**