

## PARECER N.º 26/CITE/2009

**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, de acordo com o previsto na alínea *c)* do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho  
Processo n.º 93 – DL-C/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 5 de Março de 2009, a CITE recebeu da direcção do Centro ..., cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo quatro trabalhadoras, no qual se inclui a trabalhadora lactante ..., 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 referido Centro funcionam as valências de creche, de jardim-de-infância e de ATL.
- 1.3. A entidade empregadora enviou comunicação, informando sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, sobre indicação dos critérios de selecção adoptados, sobre o número de trabalhadoras abrangidas e enviou ainda cópia das actas de negociações, do mapa de pessoal (com indicação do nome, do número de contribuinte, do número de identificação da segurança social, da categoria profissional, da data de admissão, das habilitações profissionais e do salário mensal das trabalhadoras na instituição), bem como cópia da ficha individual da trabalhadora lactante incluída no processo de despedimento colectivo.
- 1.4. Na referida comunicação, a entidade refere que a instituição tinha inscritos como seus utentes, no total dos sectores da creche, jardim-de-infância e ATL, 176 crianças no ano lectivo de 2006/2007 e 170 crianças no ano lectivo de 2007/2008. No ano lectivo corrente, de 2008/2009, o número global de utentes desceu drasticamente para 103 crianças (menos 67 crianças que no ano anterior), verificando-se a maior redução (de 47 crianças) na valência de ATL.

A redução significativa deve-se essencialmente à recente alteração do regime legal dos tempos lectivos, curriculares e extracurriculares, do ensino obrigatório oficial, que levou a que muitas famílias, ao contrário do que anteriormente acontecia, optassem por manter as crianças nos respectivos estabelecimentos de ensino naquelas actividades. Tal facto teve no imediato a correspondente diminuição de receitas em mais de €3.000,00 (três mil euros), bem como a alteração de toda a estrutura que sustentava a actividade aos níveis dos anos anteriores.

Atento o quadro de pessoal actual desta Instituição, verifica-se um inquestionável excesso de trabalhadoras para o número de crianças que frequentam os serviços, pelo que a manutenção dos montantes salariais e demais encargos que vêm a ser pagos mensalmente, a continuar inalterado, se revela insuportável em termos de viabilidade económica desta Instituição, pois que os custos mensais superam largamente as receitas, o que resulta num desequilíbrio das contas insustentável a curto prazo. Tanto mais que o Centro contraiu empréstimos par aquisição e adaptação do prédio onde tem as suas instalações, os quais importam numa despesa mensal que, actualmente, é de cerca de € 4.700,00 (quatro mil e setecentos euros). Por outro lado, o subsídio atribuído pela Câmara Municipal, que nos anos 2006 e 2007 foi no montante de €25.000,00, em cada um daqueles anos, foi reduzido drasticamente no ano de 2008 para o montante de € 10.000,00, uma redução de € 15.000,00, equivalendo a uma diminuição de receita no valor de €1.250,00 mensais.

Perante este cenário o Centro foi confrontado com a necessidade de reduzir pessoal ao seu serviço, tendo recentemente procedido já à extinção de três postos, acordando com as respectivas trabalhadoras a extinção dos seus vínculos laborais. Apesar disso e da redução de custos que levou a efeito, resulta que o Centro não tem condições de continuar com o actual quadro de pessoal ao seu serviço, pelo que não lhe resta outra alternativa que não seja a extinção de alguns postos de trabalho, uma vez que não existe alternativa de colocar os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo noutra sector, sendo certo que tal medida se impõe no imediato para viabilização da actividade do Centro. Na verdade, da reestruturação levada a efeito e reformulação dos respectivos serviços, tendo em conta a realidade actual ao nível do número de utentes do Centro, constatou-se existirem quatro postos de trabalho excedentários, dois ao nível das educadoras de infância e dois ao nível das auxiliares de acção educativa. Tal situação, atenta a despesa que lhe está subjacente, põe em causa a validade e sustentabilidade da instituição, pelo que não resta alternativa à supressão daqueles indicados quatro postos de trabalho.

**1.5.** A entidade empregadora refere ainda que a medida ora tomada assenta num critério

objectivo e de racionalização de encargos fixos com pessoal, inoportáveis na actual conjuntura face ao número de utentes do Centro, sendo certo que o seu quadro de pessoal efectivo, após a redução de horas que ora se leva a efeito, é suficiente para assegurar o normal e adequado funcionamento das diversas valências, no respeito pela lei e pelos acordos celebrados com a Segurança Social, permitindo esta medida garantir a viabilidade económica futura da Instituição e a consequente manutenção dos restantes postos de trabalho.

- 1.6.** No que se refere ao critério que determinou a selecção dos trabalhadores abrangidos, a entidade empregadora menciona que assentou nos seguintes pressupostos:
- as trabalhadoras terem sido contratadas para laborar nos postos de trabalho que agora se torna necessário extinguir;
  - de entre as trabalhadoras da mesma categoria, optou-se pelas de menor antiguidade no posto de trabalho.
- 1.7.** Das actas das reuniões de negociação, realizadas nos dias 20 e 27 de Fevereiro e no dia 2 de Março, todos do ano 2009, resulta que estiveram presentes, e assinaram tais documentos, o representante da entidade empregadora e as quatro trabalhadoras incluídas no processo de despedimento, uma vez que não constituíram comissão de trabalhadores, e que, embora a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) tenha sido notificada, tal como consta em documento junto ao processo em 19 de Março de 2009, não esteve presente qualquer representante daquela entidade.
- 1.7.1.** No que se diz respeito à trabalhadora lactante, refere-se que a mesma, na primeira reunião, questionou se lhe seriam reconhecidos e salvaguardados os direitos legalmente previstos em tais circunstâncias, ao que lhe foi respondido que seguramente todos os seus direitos iriam ser salvaguardados e o procedimento legal iria ser estritamente observado, nomeadamente quanto à comunicação à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 1.7.2.** Ainda pela trabalhadora lactante, e para além de outras trabalhadoras, foi levantada a questão, igualmente na primeira reunião, relativa a diferenças salariais decorrentes da aplicação da Convenção Colectiva de Trabalho aplicável e das qualificações académicas de cada uma, tendo sido referido pela direcção da entidade empregadora que iria ser avaliada a situação, uma vez que não tinha elementos que lhe permitissem pronunciar-se de forma definitiva.

- 1.7.3.** Na segunda reunião, quer da parte da entidade empregadora, quer da trabalhadora lactante, para além de outra trabalhadora, foram suscitadas e ponderadas diversas questões relativamente aos montantes pecuniários possíveis de integrar uma compensação global por via da cessação por acordo dos contratos de trabalho, bem como relativamente ao pagamento de créditos relativos às diferenças salariais suscitadas na anterior reunião. Após explanação das dificuldades financeiras e depois de demonstrada a disponibilidade por parte das trabalhadoras no sentido de ser encontrada uma solução que permita conciliar os interesses de ambas as partes, as duas referidas trabalhadoras manifestaram ter necessidade de mais um curto período de reflexão, de forma a poderem conscientemente tomar uma posição definitiva quanto aos montantes compensatórios a receber em consequência da cessação da relação laboral de cada uma delas, pelo que propuseram nova reunião, o que foi aceite.
- 1.7.4.** Na terceira reunião, pela trabalhadora lactante e por outra trabalhadora, foi dito que ambas reconheciam como válidos os fundamentos apresentados pela entidade empregadora para a tomada da decisão de despedimento colectivo e constantes da comunicação oportunamente apresentada, reconhecendo ainda as trabalhadoras não existir alternativa a essa medida por parte da entidade empregadora.
- 1.7.5.** Pela entidade empregadora, foi apresentada proposta dos montantes compensatórios a pagar à trabalhadora lactante, tendo sido aceite atendendo às reais e sérias dificuldades financeiras da sua entidade patronal, declarando que, com o seu recebimento, nada mais teria a reclamar ou a exigir. Mais foi acordado que o valor será pago no dia 15 de Abril de 2009, último dia de prestação de trabalho e de vigência do contrato.

## **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 (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez (ou maternidade recente) 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:
1. 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;
  2. Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
  3. 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 à trabalhadora lactante a intenção de proceder ao despedimento colectivo informando que tal decisão se baseia em motivos de mercado e estruturais – que se prendem com a diminuição de crianças a frequentar o Centro, na sequência da alteração do regime legal dos tempos lectivos, curriculares e extracurriculares do ensino obrigatório oficial, que levou a que muitas famílias, ao contrário do que anteriormente acontecia, optassem por manter as crianças nos respectivos estabelecimentos de ensino naquelas actividades, gerando, desde o ano lectivo de 2007/2008, e com maior gravidade no presente ano lectivo de 2008/2009, a correspondente diminuição de receitas e a alteração da estrutura que sustentava a actividade aos níveis dos anos anteriores.
- 2.5.** Dos elementos juntos ao processo, não se afigura que tenha ocorrido qualquer irregularidade no âmbito do procedimento do despedimento colectivo em análise.
- 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 lactante, 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 lactante ... no processo de despedimento colectivo analisado.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento colectivo promovido pelo Centro ..., uma vez que não se afigura que existam indícios de discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 23 DE MARÇO DE 2009**