

PARECER N.º 42/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio 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 132 – DGP-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25 de Março de 2009, a CITE recebeu da direcção do ..., C.R.L., cópia de um processo de despedimento colectivo de todos os trabalhadores da valência de formação profissional, no qual se incluem a trabalhadora grávida ..., assistente administrativa, e a trabalhadora puérpera ..., psicóloga, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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 referida ..., funciona, entre outras, a valência formação profissional.
- 1.3. A entidade empregadora enviou comunicação, informando sobre o motivo invocado para o despedimento colectivo, sobre o número de trabalhadores abrangidos, que são seis, correspondendo ao total dos que exercem actividade na valência a encerrar, e enviou ainda cópia da acta da reunião de informações e negociação, do mapa de pessoal correspondente ao ano de 2008, da folha de remunerações do mês de Março de 2009, do parecer do técnico oficial de contas e do fax remetido à Autoridade para as Condições do Trabalho, bem como do confirmativo da sua recepção.
- 1.4. Na comunicação às trabalhadoras a despedir, objecto de protecção especial, a entidade empregadora menciona o seguinte:
Assunto: Cessação dos contratos de trabalho nos termos previstos no artigo 359.º do Código do Trabalho – despedimento colectivo
Com efeito, a persistência de resultados operacionais negativos da instituição, tal como é do seu conhecimento a instituição não conseguiu em tempo devido a acreditação para o funcionamento da valência de formação profissional que, como consequência, gerou uma situação de impossibilidade económica e financeira de manter a valência a funcionar, sob pena de pôr em causa o funcionamento de toda a instituição, tal como

refere o TOC (Técnico Oficial de Contas) no seu parecer que segue junto, constituem os motivos estruturais, pelo desequilíbrio económico provocado à sua actividade, que sustentam a decisão do seu encerramento e, por esse facto, da extinção dos postos de trabalho que vínhamos mantendo.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do diploma referido, anexamos o quadro de pessoal da instituição, utilizando, para o efeito, o mapa do quadro de pessoal de 2008 apresentado em Novembro do ano transacto referente ao mês de Outubro anterior, para o que informamos que o presente procedimento de despedimento colectivo abrange a totalidade dos postos de trabalho da instituição na valência da formação profissional, por força, como se explicou, do seu encerramento. Mais informamos que vai esta instituição fazer cessar a relação de trabalho no prazo de 60 dias, no seu caso pessoal, a contar da data da recepção da presente carta conforme determina o artigo 363.º do Código do Trabalho.

Junto remetemos o cálculo da compensação a conceder-lhe, que corresponderá a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo que em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

(...)

Mais se informa que todos os pagamentos serão efectuados através de cheque contra assinatura da respectiva quitação e estarão à sua disposição a partir de 21 de Maio de 2009, (...) entre as 9 horas e as 17 horas.

Também estará à sua disposição, devidamente preenchido, o impresso para pedido de subsídio de desemprego e declaração do tempo de serviço.

Vai ser informada a Comissão para a Igualdade entre homens e mulheres, aguardando-se o seu despacho para a concretização do despedimento.

- 1.5.** No que se refere à trabalhadora grávida ..., é de salientar que, no âmbito do processo ora em análise, a entidade empregadora remeteu à CITE, uma declaração assinada pela referida trabalhadora, datada de 24 de Março p.p., na qual refere que, conhecendo a situação da instituição, *aceita o despedimento, recebendo a compensação pelos anos de serviço bem como os demais direitos legais.*

- 1.6.** Da análise de acta da reunião de negociação, realizada no dia 18 de Março de 2009, resulta que estiveram presentes, e assinaram tal documento, os representantes da direcção, um perito pela mesma designado, e as representantes da comissão representativa dos trabalhadores, com excepção da trabalhadora grávida que, conforme referido, declarou, posteriormente, aceitar o despedimento.

- 1.6.1.** Na referida reunião, não esteve presente qualquer representante do ministério responsável pela área laboral¹, embora a entidade empregadora tenha informado a Autoridade para as Condições do Trabalho, por fax, em 16 de Março pp.
- 1.6.2.** Da mesma acta, consta que *a presidente da direcção informou que a instituição pretendia concretizar o despedimento dos trabalhadores da valência de formação profissional uma vez que não tem vagas na instituição que permitam a sua requalificação nem verbas para suportar o encargo das mesmas, e que foi explicado o método de compensação a conceder a cada trabalhador em concreto, tendo presente o disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho.*
- 1.6.3.** Do referido documento consta, igualmente, que foi dito por uma das trabalhadoras membro da comissão representativa dos trabalhadores que *nenhum dos trabalhadores representados, da valência da formação profissional (...) tem intenção de continuar em qualquer valência da instituição, nomeadamente a integração no lar residencial, por considerarem que neste momento não existem condições para desenvolver uma relação de trabalho.*
- 1.6.4.** No que respeita à trabalhadora puérpera ..., é referido na acta que a mesma solicitou a compensação de um mês e meio por cada ano de serviço, não tendo a direcção aceite a proposta *devido às condições financeiras da instituição.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Antes de mais, é de salientar que o presente parecer apenas terá em consideração a inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento colectivo, para os efeitos legais previstos no artigo 63.º do Código do Trabalho, porquanto a trabalhadora grávida ... optou por aceitar expressamente a cessação do seu contrato de trabalho, conforme resulta de documento junto ao processo.²
- 2.2.** 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

¹ Vide n.º 1 do artigo 362.º do Código do Trabalho.

² Vide ponto 1.5. do presente parecer.

compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.2.1.** 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.*
- 2.2.2.** 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.
- 2.3.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado no artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho³.
- 2.4.** Nos termos do n.º 1 do artigo 357.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 do número de trabalhadores 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:*
- a) *Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela*

³ Nos termos da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, *a revogação dos preceitos a seguir referidos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria: artigos 494.º a 499.º, sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na parte não revogada pelo Decreto-Lei 164/2007, de 3 de Maio.*

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 actividade, 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.*

- 2.5.** Em conformidade com o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora comunicou à comissão de trabalhadores e às trabalhadoras grávida e puérpera a intenção de proceder ao despedimento colectivo de todos os trabalhadores da valência formação profissional, por força do seu encerramento, informando que tal decisão se baseia em motivos estruturais – que se prendem com o desequilíbrio económico-financeiro gerado pelos *resultados operacionais negativos da instituição*, uma vez que não foi conseguida *em tempo devido a acreditação para o funcionamento da valência de formação profissional*. Tal situação gerou uma situação de *impossibilidade económica e financeira de manter a valência a funcionar, sob pena de pôr em causa o funcionamento de toda a instituição, tal como refere o TOC (técnico oficial de contas) no seu parecer*.
- 2.6.** Da análise dos elementos juntos ao processo, não se afigura que tenham ocorrido irregularidades no âmbito do procedimento do despedimento colectivo em apreço.
- 2.7.** Ora, assim sendo, uma vez que foi descrito o motivo estrutural para o despedimento colectivo; que foi apresentado o quadro de pessoal da instituição; que foi indicado o critério que serviu de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, que no caso em análise corresponde a todos os trabalhadores da valência formação profissional, uma vez que a mesma irá encerrar, 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 puérpera, é de concluir que a CITE não vislumbra indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora ... no processo de despedimento colectivo analisado.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento colectivo promovido pela ..., C.R.L., uma vez que se afigura não existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE ABRIL DE 2009**