

## PARECER N.º 89/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de 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 467 – DG-C/2012

### I – OBJETO

**1.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 18 de maio de 2012, da gerência da Escola ... (Sociedade ..., Lda.), um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento coletivo, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, fundamentado em motivos estruturais e de mercado que levará ao encerramento da Escola.

Essa decisão abrangeu a totalidade dos trabalhadores afetos à instituição, incluindo a trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de educadora de infância.

**1.2.** A 4 de maio de 2012, a trabalhadora especialmente protegida recebeu a comunicação inicial da intenção de despedimento coletivo, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Na mesma data, foi enviada ao Sindicato de Professores da Grande Lisboa e à Direção Geral do Emprego e Relações de Trabalho a comunicação da intenção da empresa proceder ao despedimento coletivo.

**1.3.** No processo enviado à CITE constam os seguintes documentos:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) Quadro pessoal da empresa, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização no art. 366.º do Código de Trabalho.
- g) Cópia da Comunicação à Direção Geral do Emprego e Relações de Trabalho;
- h) Cópia da Comunicação à trabalhadora e idêntica aos restantes;
- i) Cópia da Comunicação Sindicato (uma vez que não existia CS nem outra estrutura)
- j) Cópia da Carta a comunicar a constituição da Comissão Representativa dos trabalhadores;
- k) Cópia da Ata das negociações nos termos do art. 361.º do Código de Trabalho.

**1.3.1.** No que respeita aos termos da fundamentação da intenção de despedimento refere a entidade:

*“FUNDAMENTOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO*

*(n.º1 art. 360.º da L 7/2009 de 12 de fevereiro)*

*I. Caracterização da empresa e atividade:*

*A sociedade ..., Lda. Matriculada na conservatória do registo comercial de Cascais com NIPC n.º ... e sede social Lg.º ..., OEIRAS, assumiu a atividade do ensino pré-escolar e primeiro ciclo no estabelecimento da Escola ... sita*



*em Oeiras ..., OEIRAS, em 1997, tendo vindo a assegurar com êxito dos seus alunos e tendo conseguido manter um equilíbrio financeiro que lhe tem permitido cumprir as suas obrigações regulamentares decorrentes da atividade e as obrigações perante trabalhadores e fornecedores.*

*A Escola tem atualmente treze colaboradores constituídos por: três professoras, três vigilantes, duas Diretoras/coordenadoras, uma educadora de infância, uma cozinheira, uma ajudante de cozinha, uma empregada de limpeza e uma escriturária.*

*Apesar do quadro de pessoal reduzido e de uma gestão controlada, o número de alunos tem descido continuamente desde o ano letivo 2004-2005 com 138 para apenas 56 em 2011-2012.*

*Assim a manutenção da estrutura de custos tendencialmente fixa derivada da necessidade de assegurar um conjunto de infraestruturas físicas e de recursos humanos tornou desproporcionado e impossível de manter a empresa face ao decréscimo da procura, pese embora a orientações que presidiu à gestão da Escola desde 1997, em adquirir, tão rapidamente quanto possível, a notoriedade e reconhecimento que fez da Escola ... um estabelecimento de referência.*

*O desencontro entre as curvas dos custos fixos e a da procura de alunos cresceu continuamente e pela previsão de saídas no final do ano letivo tornam absolutamente inviável a manutenção da atividade.*

*Como é sabido, na atividade escolar os anos letivos apresentam uma certa estabilidade em termos de exploração, uma vez que não se registam, dentro de um mesmo ano letivo, variações significativas no número de alunos nem na estrutura de custos. Contudo, como esses períodos não coincidem com os anos para efeitos contabilísticos, é possível antecipar as tendências, tanto positivas como negativas, com alguma segurança. Acresce ainda que, através da renovação ou não renovação de matrículas e da transição de ano ou de ciclo, se consegue, com elevado grau de confiança, antecipar o ano seguinte.*

*Ora, no atual contexto e face à evolução recente, é-nos possível antecipar que a exploração económica é já profundamente deficitária em 2012 e que*

*esta situação tenderia a agravar-se para níveis in comportáveis nos anos seguintes. Todas as previsões de matriculas, por mais otimistas que sejam, apontam para uma espiral de resultados negativos que se impõe travar no imediato e impondo a decisão do despedimento coletivo de todos os trabalhadores e encerramento do estabelecimento.*

## *II. Caracterização Económica/ financeira*

### *1. Enquadramento macro económico*

*O aprofundamento da crise da dívida soberana na Zona Euro afetou sobremaneira a atividade económica nacional e mundial. Portugal, que acumulou nos últimos anos níveis de endividamento extremamente elevados, sente essa crise de forma particularmente grave. Esta acumulação de dívida associada ao baixo crescimento económico originou as atuais dificuldades de acesso ao financiamento e que apenas poderão ser ultrapassadas através de uma forte redução dos níveis de endividamento e pelo aumento da poupança. É público e notório a crise económico-financeira do País e das Famílias Portuguesas com decréscimo significativo do seu poder de compra e da necessidade imperiosa de estabelecer prioridades na economia doméstica.*

*Como é igualmente sabido, a crise económica e a forte queda dos ratings da dívida soberana e dos bancos, provocaram o pedido de assistência financeira em abril de 2011 (empréstimo de 78 mil milhões), o que originou um acréscimo no agravamento dos níveis de risco, obrigando o País a um forte esforço de reequilíbrio da sua situação económica, financeira e orçamental.*

*O Memorando de Política Económica e Financeira assinado pelo Governo Português e pela Troika (CE/BCE/FMI) obriga a um fortíssimo esforço de consolidação orçamental pelo Executivo Português bem como a uma revisão do sistema bancário nacional, obrigando-o a um forte “desalavancagem”, ao reforço dos rácios de capital (rácio de transformação de 120% no final de 2014) e a uma melhoria dos níveis de liquidez (rácio Core Tier mínimo de 9% e 10% no final de 2011 e 2012, respetivamente):*

*Este processo de “desalavancagem” já se iniciou e, como resultado dos ajustamentos necessários, é projetada uma evolução negativa para o PIB*

*Português na ordem dos -1,9% e - 2,2%, em 2011 e 2012 respetivamente (Banco de Portugal, Boletim de outono 2011).*

*Adicionalmente, é evidente que o financiamento à economia Empresarial e Familiar está a sofrer, quer em termos de acesso a crédito quer em termos de custo do mesmo.*

*Todo este enquadramento obrigou a reequacionar prioridades e naturalmente os colégios/escolas privadas têm sofrido os efeitos da quebra significativa do poder de compra das Famílias levando à opção pelo ensino Público.*

## *2. Da empresa sua evolução económico financeira*

*Os encargos com pessoal representam mais de 60% da estrutura dos custos totais, traduzindo-se, necessariamente, no fator determinante de condicionamento dos resultados face aos proveitos. O valor total dos proveitos, embora em teoria possa ser influenciado pelo binómio do valor unitário das mensalidades e da quantidade de alunos, este último acaba por ser o mais crítico. Na verdade, a oferta deste tipo de ensino privado e para estes grupos etários é bastante concorrencial o que retira margem de manobra na fixação dos preços das mensalidades. Logo, só a aposta numa diferenciação de qualidade permite captar maior número de alunos e, por essa via, assegurar maiores proveitos e rentabilidade económica. Ora, tendo a Escola ... instalações e alvará para um número de 214 alunos, optou-se por um posicionamento que permitiu, de forma lenta mas sustentada, aumentar o número de alunos mantendo um valor de mensalidades em níveis concorrenciais e compatíveis com o meio socioeconómico de proximidade em que a Escola se insere.*

*A evolução dos proveitos desde o início (1997) refletiu essa opção e ficam bem patentes três fases:*

*i) de 1997 até ao ano letivo 2003/2004 verificou-se um crescimento constante do número de alunos, na medida em que a Escola ..., readquiria o reconhecimento de idoneidade e a notoriedade indispensáveis neste tipo de atividade.*

*ii) a partir de 2005 começa a tornar-se evidente que seria impossível manter o mesmo ritmo de crescimento e tudo aponta para que o número de alunos estagne e a Escola fique muito aquém do limite imposto pelo alvará (214 alunos).*

*iii) Ainda assim, é possível alcançar um pequeno aumento em 2008, após o que se regista uma queda acentuada e contínua do número de alunos até ao presente ano letivo.*

*Como adiante se verá, a acentuada quebra no número de alunos e nos proveitos, com uma estrutura de custos essencialmente fixos e impossíveis de ajustar, inviabiliza economicamente a empresa.*

*Num contexto de crescimento, uma vez que os custos são essencialmente custos fixos, aumentam por patamares que têm a ver com o pessoal docente e não docente necessário para assegurar os níveis de qualidade do serviço e respeitar os indicadores impostos por regulamento o que acaba por apenas permitir a rentabilização económica de forma mitigada. Foi essa a situação verificada até 2005.*

*A partir de 2005 e até 2009, os proveitos variam pouco e os encargos com pessoal mantêm-se da ordem dos 60% dos proveitos mas, com a quebra acentuada dos proveitos a partir de 2010, apesar de alguma redução em valores absolutos, o seu peso dispara para 70% dos proveitos. No ano de 2011, a exploração passa ser altamente deficitária com um prejuízo de - 12,273 €.*

*Face a estes elementos e perspetivas de mercado a decisão de encerramento é inevitável e necessária com o conseqüente despedimento coletivo de todos os trabalhadores.*

### *III – Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir*

*O despedimento coletivo envolve todos os trabalhadores do estabelecimento, sendo esse o único critério.”*



- 1.4. A 7 de maio de 2012, é comunicado à Direção de Serviços para as Relações de Trabalho e de Emprego, que as trabalhadoras do estabelecimento: ..., ... e ..., estão designadas como Comissão Representativa dos Trabalhadores da Escola ...
- 1.5. Em 11 de maio de 2012, no âmbito da fase de informações e negociação nos termos do n.º 1 do art. 361.º do Código de Trabalho, realizou-se uma reunião com: o representante da DGERT, Sr. Dr. ...; o Sr. Dr. ..., representante da empresa; o Gerente, Sr. Dr. ...; a comissão representativa dos trabalhadores e os representantes do sindicato dos professores da grande Lisboa.
- Da ata, consta o seguinte:

*“A empresa esclareceu os motivos que fundamentam o despedimento coletivo remetendo para o já exposto no processo e reafirmando que a presente medida somente ocorre depois de esgotados todas as possibilidades de manter o estabelecimento em atividade o que não foi possível devido à atual quebra de alunos e à projetada saída de atuais alunos do ensino privado para o público devido a opções motivadas pela crise económico financeira que afeta as Famílias Portuguesas.*

*Pelo representante da DGERT foi dito, que:*

*Face ao teor do processo e não havendo medidas alternativas nada tem a declarar esclarecendo apenas ter tomado conhecimento pelos Trabalhadores e seus representantes que a trabalhadora ... se encontra grávida e acordou os termos do processo do despedimento coletivo que deve o mesmo ser comunicado à CITE.*

*Pela Comissão Representativa foi dito que:*

*Concordando com os termos e fundamentos do despedimento coletivo, atendendo ao modo de contagem de tempo de serviço docente para efeito de concurso solicitam que a empresa no caso do pessoal docente faça produzir efeitos do despedimento ou seja a data efetiva da cessação dos contratos de trabalho das três professoras e uma educadora a 31 de agosto de 2012 gozando neste mês as férias respetivas.*

*Pelos representantes sindicais foi dito: Atendendo aos fundamentos e conhecimento do processo nada têm a opor concordando e subscrevendo a proposta da comissão representativa uma vez que tal tem real significado para o futuro das trabalhadoras docentes.*

*Pela Empresa foi dito: que irá analisar o impacto da proposta e em sede de decisão tomará uma opção definitiva. “*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

**2.2.** O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 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 de maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado da gravidez.

Um dos considerandos da referida diretiva 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”.

---

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



- 2.3.** É jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias <sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.4.** Indo ao encontro do preconizado 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 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.*”  
Ora, de acordo com o artigo citado e com o disposto na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março, compete à CITE emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental, tendo a missão de “prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional (...)”, citando o artigo 2.º do referido Decreto-Lei.
- 2.5.** De acordo com o previsto no artigo 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento coletivo 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 a dimensão da empresa, 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.

---

<sup>2</sup> Entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.  
RUA VIRIATO, N.º 7, 1º 2º e 3º 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 213104661 • E-MAIL: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt)

**2.5.1.** São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho, invocando a entidade empregadora que o despedimento se deve a motivos de mercado e estruturais.

**2.6.** O despedimento coletivo obedece ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, tal como dispõe a alínea *b)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

**2.7.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- “a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”.

**2.8.** No que se refere à fase de informações e negociação em caso de despedimento coletivo, refere o artigo 361.º o seguinte:

“1- Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos nºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a

dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Redução de períodos normais de trabalho;
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

2 - A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º.

3 - A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 - O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 - Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.”

**2.9.** Quando num procedimento de despedimento coletivo, está em causa a inclusão de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

**2.10.** De modo a possibilitar uma melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

*“O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (cfr. 368.º n.º 2), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger*

*pele despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.”*

Tal como referido no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 25 de março de 2010, “*competem ao empregador definir os critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo*”.

**2.11.** No entanto, no âmbito da jurisprudência recente, “*os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da Constituição da República Portuguesa*”.

**2.11.1.** O sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do Código do Trabalho em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer “*à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador*”.

**2.12.** Ora, no despedimento coletivo *sub judice*, a empresa apresentou os seguintes fundamentos do despedimento coletivo, que se prendem essencialmente com:

- Motivos de mercado – diminuição acentuada do número de alunos inscritos, registando-se, no ano letivo de 2004-2005, 138 alunos e, no presente,

2011/2012, apenas 56 alunos o que não possibilita assegurar a manutenção da atividade da escola.

- Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, decorrente dos motivos de mercado acima referidos.

**2.13.** No que concerne à eventualidade de a intenção de despedimento assentar numa discriminação pela maternidade da trabalhadora, é de atender que o processo de despedimento coletivo reporta-se a todas as trabalhadoras que estão afetadas ao referido estabelecimento, sendo o grupo constituído apenas por trabalhadoras do sexo feminino.

**2.14.** Pelo exposto supra, conclui-se que não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida, ..., no despedimento coletivo promovido pela Sociedade ..., Lda. – Escola ..., fundamentado em motivos de mercado e estruturais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 1 DE JUNHO DE 2012**