

## PARECER N.º 120/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 – Despedimento colectivo promovido pela ... – Instituição Particular de Solidariedade Social, em que se inclui uma trabalhadora puérpera  
Processo n.º 647 – DP-C/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 25.08.2009, a CITE recebeu da ... – Instituição Particular de Solidariedade Social, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.
- 1.2. Sobre os motivos do despedimento colectivo, a Instituição refere que estes se devem à *cessação da valência de CATL (Centro de Apoio aos Tempos Livres), tanto no Patronato ..., em ..., ..., como no Patronato ..., em ..., em virtude da insuficiência do número de utentes para cobertura dos custos de cada uma das valências.*
- 1.2.1. A Instituição acrescenta que perante este défice financeiro lhe restava as seguintes opções: – *aumentar a mensalidade que os utentes pagam para frequentar o CATL (o que apenas seria equacionável para o Patronato ..., uma vez que no Patronato ... a valência de CATL tem apenas quatro utentes), – ou, cessar a valência de CATL e proceder ao despedimento colectivo das trabalhadoras à mesma adstritas.*
- 1.3. O quadro de pessoal da Instituição conta com um total de 120 trabalhadores, abrangendo o despedimento colectivo um total de 9 trabalhadoras.
- 1.4. Os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir, *foi o das trabalhadoras afectas à valência de CATL em cada um dos Patronatos abrangidos.*

- 1.5** Sobre a compensação a conceder às trabalhadoras a despedir, a Instituição refere que *a compensação a conceder a cada uma das trabalhadoras será a que está estabelecida no artigo 366.º do Código do Trabalho, sendo a mesma calculada da seguinte forma:*
- 1.5.1.** *A compensação corresponderá a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.*
- 1.6** Na reunião entre os representantes da Instituição e as trabalhadoras a despedir, a trabalhadora puérpera, objecto do presente parecer, chegou a acordo com a entidade empregadora, relativamente ao montante da compensação e ao respectivo pagamento, em consequência do despedimento colectivo em causa.

## **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-179/88, C-421/92, C-32/93, 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, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional.

**2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, 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*, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

**2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

*1 – 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 ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou 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.*

*2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:*

*a) 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;*

*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.*

**2.4.** Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

*1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.*

*2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:*

*a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;*

*b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*

*c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva de trabalho.*

*3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*

*4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.*

*5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.*

- 2.5.** As 9 trabalhadoras a despedir tendo sido notificadas da sua inclusão no despedimento colectivo, não designaram qualquer comissão representativa, com vista à realização da reunião de informações e negociação. Apesar disso,
- 2.6.** A Instituição comunicou às trabalhadoras em causa os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, bem como os critérios de selecção das trabalhadoras a despedir, tendo efectuado com estas uma reunião de informações e negociação.
- 2.6.1.** A trabalhadora puérpera, objecto do presente parecer, chegou a acordo com a entidade empregadora, relativamente ao montante da compensação e ao respectivo pagamento.
- 2.7.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora puérpera, no presente processo de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo, promovido pela ... – Instituição Particular de Solidariedade Social, da trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 22 DE SETEMBRO DE 2009**