

PARECER N.º 145/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 783 – DG-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 26 de Outubro de 2009, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo 9 trabalhadoras, no qual se inclui a trabalhadora grávida ..., titular da categoria de Ajudante de Acção Educativa (valência de ...), 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. Informa a entidade que (...) *Já depois de instaurado o competente processo, teve esta Instituição conhecimento que uma das trabalhadoras visadas encontrava-se grávida de sete meses, cfr. comunicação recebida nesse sentido.*
- 1.3. *E uma vez realizada a fase de informação e negociação ao abrigo do artigo 361.º do C.T. mantém-se por parte desta Instituição a intenção de despedimento (...).*
- 1.4. A entidade empregadora enviou comunicação ao Sindicato dos Trabalhadores da Saúde e à Direcção – Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, informando sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, o quadro de pessoal da Instituição, sobre a indicação dos critérios de selecção adoptados, sobre o número de trabalhadores abrangidos e indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento.
- 1.5. A entidade empregadora enviou igualmente comunicação à Trabalhadora grávida ..., informando sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, sobre a indicação dos critérios de selecção adoptados, sobre o número de trabalhadores abrangidos e indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento.

- 1.6.** Relativamente à descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo, a entidade alega que: *O Despacho n.º 12591/2006, de 26 de Maio, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 115, de 16 de Junho, estabeleceu que o 1.º ciclo do Ensino Básico seria organizado obrigatoriamente em horário normal (9h00 às 12h00 e 13h30 às 15h30) e que a Escola desenvolveria Actividades de Enriquecimento Curricular gratuitas para os alunos das 15h30 às 17h30. A autarquia assumiu a promoção das actividades de enriquecimento curricular através das empresas municipais.*
- 1.7.** *Assim, o progressivo desenvolvimento dessas actividades nas escolas do 1.º ciclo em horário não lectivo, determinou a adequação, dos modelos de funcionamento dos ... Neste sentido, o Instituto da Segurança Social, entidade tutelar desta resposta social, alterou o modelo clássico de funcionamento do ... (tempo inteiro) para extensões de horários (7h30 às 9h00 e 17h 30 às 19h00), diminuindo também a comparticipação financeira.*
- 1.8.** *Estas alterações conduziram a um progressivo decréscimo de utentes nesta resposta social.*
- 1.9.** *De acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho o motivo para o despedimento colectivo tem por base o mercado, onde se verificou uma redução da actividade da Instituição provocada pela diminuição do número de utentes das unidades de ... que funcionavam no ... e de ..., no caso do ... de 60 para 16 e, no de ..., de 180 para 33. Esta situação levou às mesmas unidades virem apresentando sucessivos défices económico-financeiros, conforme relatórios contabilísticos que serviram de suporte à mesma deliberação.*
- 1.10.** Os critérios de base para a selecção dos trabalhadores a despedir são:
- *Redução da actividade da Instituição provocada pela diminuição do número de utentes;*
 - *Antiguidade na Instituição;*
 - *Habilitações literárias.*
- 1.11.** No que diz respeito ao período de tempo em que se pretende efectuar o despedimento, a entidade empregadora remeteu para o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

- 1.12.** Das actas das reuniões de negociação, realizadas nos dias 14 de Julho de 2009 (Acta Número Um), 9 de Setembro de 2009 (Acta Número 2), 14 de Setembro de 2009 (Acta Número Três), 30 de Setembro de 2009 – reunião informal com o Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social – (Acta de Reunião), resulta que estiveram presentes, e assinaram tais documentos, a representante da entidade empregadora e as trabalhadoras incluídas no processo de despedimento e a Delegada Sindical, e que, embora a DGERT tenha sido notificada da comunicação nos termos do n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho, tal como consta em documento junto ao processo em 15 de Setembro de 2009, não esteve presente qualquer representante daquela entidade.
- 1.13.** Todavia, a ..., informou a DGERT, através do Ofício n.º 669, de 19 de Outubro de 2009, que (...) *no âmbito do processo de despedimento colectivo em curso foi promovida no dia 30 de Setembro de 2009 uma reunião informal com o Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social (STSSSS) que se destinava a, nos termos da lei, negociar soluções tendentes a diminuir o número de trabalhadoras a despedir no âmbito do processo de despedimento colectivo cuja interposição foi oportunamente comunicada a essa nobre entidade.*
- 1.14.** E que *dado o carácter informal da referida reunião, por não ter aquele Sindicato carácter de estrutura representativa dos trabalhadores, não se mostrou necessária a intervenção da V/ instituição, no pressuposto estabelecido pelo artigo 362.º do Código do Trabalho.*
- 1.15.** *Após a reunião em causa, ficou esta instituição a aguardar a resposta de cada uma das trabalhadoras visadas. Ora, apesar de duas trabalhadoras terem aceite a mudança proposta, tal não aconteceu com as restantes sete.*
- 1.16.** Após contacto telefónico estabelecido, através de jurista da CITE e a ..., foi-nos informado que, na verdade, foram reconvertidas duas trabalhadoras, a saber: ... e a ... – que tendo em conta a sua formação e a oportunidade que lhe foi dada aceitaram a reconversão profissional para a valência de ... O mesmo não aconteceu com as restantes trabalhadoras que não aceitaram a reconversão profissional para a referida valência.
- 1.17.** Assim, foi ainda possível recolocar duas trabalhadoras, o que implicou a redução do despedimento para sete trabalhadoras, conforme anexo IV da Relação de Funcionárias, junto ao processo.

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 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.** A entidade empregadora comunicou, em 15-09-2009, a intenção de proceder ao despedimento colectivo *sub judice* ao Sindicato dos Trabalhadores da Saúde Solidariedade e Segurança Social, à Trabalhadora grávida ... e à DGERT e apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou os critérios usados para seleccionar os trabalhadores abrangidos, indicou o número de trabalhadores a despedir, as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por unidade local (estabelecimento) – da entidade empregadora.
- 2.5.1.** A trabalhadora grávida a despedir, ..., objecto do presente parecer, foi seleccionada com base no critério da redução da actividade da Instituição provocada pela diminuição do número de utentes (valência de ...), pela antiguidade na Instituição (data de admissão – 1996/03) e pelas habilitações literárias (não tem licenciatura).
- 2.5.2.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento colectivo.
- 2.5.3.** Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ... da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2009**