

PARECER N.º 18/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 14 – DG-E/2006

I – OBJECTO

1.1. Em 6 de Fevereiro de 2006, a CITE recebeu, da direcção do ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., a exercer funções de educadora social, no âmbito de um processo por extinção de posto de trabalho.

1.2. Quanto ao fundamento invocado, a empresa refere que:

1.2.1. *A extinção do referido posto de trabalho deve-se a motivos de ordem estrutural e económica, cujas causas se prendem com as novas medidas promulgadas pelo Ministério da Educação, no que diz respeito ao prolongamento do horário escolar, o que, na prática, se traduz numa redução drástica do tempo que as crianças passam nesta instituição, mais propriamente no A.T.L.*

Enquanto há dois anos atrás, a escola praticava o regime de desdobramento, ou seja, parte dos alunos tinha aulas de manhã e outros tantos tinham de tarde, justificava-se um técnico a tempo inteiro, uma vez que havia sempre grupos alargados de crianças, de manhã e de tarde, no A.T.L. No ano lectivo anterior, a tendência para o regime normal, ou seja, aulas das 9H às 15.30H, acentuou-se drasticamente, havendo apenas 8 crianças a frequentar o A.T.L. da parte da manhã. Tendo em conta esta situação e o facto de o Ministério da Educação anunciar medidas concretas que visavam fazer cumprir o regime normal escolar, como também conferir às escolas a responsabilidade de assegurar o prolongamento do horário, aconselhámos a funcionária, no início de 2004 (Novembro), a procurar outras alternativas de trabalho, uma vez que se previa a extinção do seu posto de trabalho no final de 2005 – Julho de 2005, conforme está referido na carta que posteriormente lhe foi enviada nessa data e que consta em anexo. A própria funcionária tinha consciência da situação, como reconheceu no decorrer da referida conversa.

- 1.2.2.** *Já na altura se justificava o despedimento mas, pela consideração que esta funcionária nos merecia, esta direcção não procedeu de imediato ao despedimento, dando-lhe mais um ano lectivo para tentar encontrar outro emprego.*
- 1.2.3.** *Aquando desta reunião com a trabalhadora, esta não estava grávida e nada fazia prever outra gravidez, uma vez que tinha um filho com apenas 6 meses de idade.*
- 1.2.4.** *Tal como havíamos previsto, o Despacho n.º 16795/05 do ME veio, em 3 de Agosto último, regulamentar as medidas anunciadas e já descritas.*
- 1.2.5.** *Este ano lectivo deixou de funcionar qualquer turma em regime de desdobramento, pelo que o A.T.L. desta instituição deixou de ter crianças no período da manhã. Durante a tarde, só pode desenvolver actividades a partir das 16H (após o lanche) e isto apenas enquanto a escola não tiver todas as condições para dar cumprimento ao despacho acima referido. Como tal, não se justifica um técnico a tempo inteiro, para desenvolver trabalho pedagógico, apenas 2 horas por dia.*
- 1.3.** Refere, ainda, a entidade empregadora, de acordo com o artigo 403.º do Código do Trabalho, o seguinte:
- 1.3.1.** *O despedimento não se deve a nenhuma actuação culposa quer do empregador, quer do trabalhador;*
- 1.3.2.** *É impossível a subsistência da relação de trabalho, por todas as razões já referidas;*
- 1.3.3.** *Não se verifica a existência de qualquer contrato a termo para o desempenho de tarefas correspondentes;*
- 1.3.4.** *Não se aplica o regime previsto para o despedimento colectivo;*
- 1.3.5.** *Vai ser dada (...) a compensação devida, calculada tendo em conta os anos de serviço (5 anos) e o vencimento base (847.67 €), para além do subsídio de férias, férias e subsídio de Natal a que tem direito (os quais já foram pagos);*

- 1.3.6.** *Não há nesta instituição qualquer outro posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico;*
- 1.3.7.** *Não existe igualmente qualquer outro posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador, e*
- 1.3.8.** *Não houve qualquer alteração ou transferência de posto de trabalho, desde o início da contratação.*
- 1.4.** *De acordo com a informação constante no processo, a trabalhadora foi formalmente informada, por escrito e através de carta registada, da intenção de se proceder ao seu despedimento, logo após o gozo da licença por maternidade e férias a que tinha direito, (conforme cópia anexa) e à qual não deu qualquer resposta. Em Janeiro de 2006 foi notificada do seu despedimento (conforme anexo), não tendo, igualmente, respondido.*
- 1.5.** *A entidade empregadora informou esta Comissão que não deu cumprimento ao artigo 423.º do Código do Trabalho, uma vez que não existe comissão de trabalhadores e desconhece se existe qualquer comissão intersindical ou comissão sindical em que, eventualmente, a trabalhadora possa estar inscrita, na medida em que a mesma não prestou qualquer informação a esse respeito.*
- 1.6.** *O processo enviado à CITE integra uma carta enviada pela entidade empregadora à trabalhadora, datada de 19 de Julho de 2004, e recebida no dia 25 do mesmo mês (cfr. cópia do aviso de recepção junto ao processo) e outra carta, datada de 10 de Janeiro de 2006, na qual a trabalhadora escreveu que tomou conhecimento e assinou.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** *A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).*

Como consequência do mencionado princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina e regula a especial protecção.

- 2.2. Nos termos da lei, 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.
Compete, assim, à CITE, emitir o aludido parecer considerando a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.3. Para efeitos do artigo 402.º do Código do Trabalho, *a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa nos termos previstos para o despedimento colectivo.*
- 2.4. O presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho *deve-se a motivos de ordem estrutural e económica, cujas causas se prendem com as novas medidas promulgadas pelo Ministério da Educação, no que diz respeito ao prolongamento de horário escolar, o que, na prática, se traduz numa redução drástica do tempo que as crianças passam (na) instituição, mais propriamente no A.T.L.*
- 2.5. Da análise do processo submetido a esta Comissão, conclui-se que foi dado cumprimento aos procedimentos legais previstos nos artigos 423.º e seguintes do Código do Trabalho.
- 2.6. A trabalhadora optou por não se pronunciar sobre os requisitos do despedimento por extinção do seu posto de trabalho.
- 2.7. Verifica-se, pois, que, quer através de conversa mantida entre a entidade empregadora, em Novembro de 2004, quer mediante carta, datada de Julho de 2005, foi dado conhecimento à trabalhadora que o seu posto de trabalho iria ser extinto, por não ser necessário manter um técnico superior na valência A.T.L., em virtude do *regime de funcionamento da maioria das turmas da Escola Básica (regime normal) e ainda ao facto de estarem previstas, a curto prazo, outras medidas governamentais que porão em causa todo o funcionamento da referida valência.*

Na referida carta, a entidade empregadora aconselhou a trabalhadora a tentar procurar alternativa ao posto de trabalho que ocupa e disponibilizou-se para facultar documentos abonatórios da sua prestação naquela instituição.

Mais tarde, em Janeiro de 2006, a entidade empregadora enviou nova carta, formalizando, então, a intenção de extinguir o posto de trabalho.

- 2.8. Considerando o alegado pela entidade empregadora, ou seja, que as turmas da Escola Básica passaram ao regime de prolongamento do horário escolar, que no presente ano lectivo deixou de funcionar qualquer turma em regime de desdobramento (manhã e tarde), que o A.T.L. deixou de ter crianças no período da manhã e que durante a tarde só é possível desenvolver trabalho pedagógico durante duas horas por dia e que, por isso, *não se justifica um técnico a tempo inteiro*, a CITE considera que tais motivos de ordem estrutural e económica, no caso *sub judice*, não se afiguram como discriminatórios em função do sexo por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, ..., no processo promovido pelo ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006, COM EXCEPÇÃO DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DEVIDO A NÃO TER RECEBIDO, ATEMPADAMENTE, CÓPIA DO PROJECTO DE PARECER PARA SE PODER PRONUNCIAR