

PARECER N.º 169/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos 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 953 – DL-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 7 de Dezembro de 2009, a CITE recebeu do ... cópia de um processo de despedimento colectivo, no qual se inclui a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de animadora cultural, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conjugado com o n.º 3, alínea *b*), do mesmo artigo.
- 1.2.** Para o despedimento colectivo de cinco trabalhadoras (número no qual se inclui a trabalhadora objecto de protecção especial), a entidade empregadora invoca que:
- a) embora a valência do ATL apresente prejuízos financeiros desde 2000, sempre desenvolveu esforços para manter em funcionamento àquela unidade, de modo a manter os cinco postos de trabalhos afectos àquela unidade;
 - b) com a implementação de políticas públicas educativas, no sentido de vigorar o conceito de escola a tempo inteiro, isto é, com a obrigatoriedade de se manterem os estabelecimentos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico abertos no mínimo 8 horas diárias, tendo em vista o ensino de inglês, as actividades de apoio ao estudo, actividades físicas e desportivas e o ensino de educação musical (cfr. despacho do Ministério da Educação n.º 12591/2006), a comparticipação financeira para o ano de 2009 nos termos do acordo celebrado com o Centro Distrital da Segurança Social de ... passou a ser bastante inferior ao que era pago por cada utente;
 - c) o número de utentes a frequentar a valência diminuiu progressivamente, devido ao facto de os estabelecimentos de ensino terem actualmente um horário mais alargado e também ao facto de ter sido veiculado pelo Estado que, a curto prazo, as actividades extracurriculares passem a ser de carácter obrigatório. Além do mais, o

desemprego atingiu muitas famílias na zona e estas optam por ficar com as crianças, sem haver necessidade de frequentarem o ...;

- d) para manter em funcionamento a valência do ATL seria necessário aumentar o valor da mensalidade a pagar pelos encarregados de educação para o dobro, o que não é viável;
- e) embora tenha realizado diligências junto de várias instituições, no sentido de a segurança social continuar a compartilhar a frequência dos utentes nos termos previstos no modelo clássico, tal não surtiu qualquer efeito e a instituição teve que denunciar o acordo de cooperação que mantinha com a segurança social para o ano de 2009;
- f) em data anterior ao desencadear do processo de despedimento colectivo, a direcção do centro procedeu à cessação de três contratos de trabalho de trabalhadoras afectas à valência do ATL e tentou afectar duas trabalhadoras outra valência , tendo em conta a sua antiguidade e as tarefas desempenhadas;
- g) foram enviadas cartas a três funcionárias (... e ...), datadas de 14 de Agosto de 2009, onde lhes foi comunicado a extinção do seu posto de trabalho, o que levou as mesmas a intentarem procedimento cautelar de suspensão de despedimento, que culminou com a integração das trabalhadoras no centro;
- h) após a readmissão das trabalhadoras, foi-lhes comunicado que o ATL fora encerrado e que não existiam vagas em outras valências, o que levou as trabalhadoras a solicitar a intervenção da ACT, que obrigou o centro a arranjar ocupação para as trabalhadoras, que passaram a fazer pontualmente pequenos serviços, sendo que a trabalhadora ... dirige-se diariamente à Coordenadora de valências de creche e jardim, que lhe indica o que fazer, embora o trabalho por si efectuado seja dispensado;
- i) Face ao que precede, irá proceder a uma reestruturação do seu quadro de pessoal, sendo despedidas as cinco trabalhadoras que se encontravam afectas à valência do ATL, que encerrou em 1 de Setembro de 2009.

1.3. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos decorridos os prazos legais.

1.4. Foi realizada uma reunião de informações e negociações, no dia 2 de Dezembro de 2009, onde estiveram presentes representantes do ..., a Comissão representativa dos trabalhadores (constituída pela trabalhadora ... e ...), um representante da DGERT, a representante da trabalhadora ... e duas colaboradoras de centro social.

Por representantes do centro social foram prestados esclarecimentos sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo.

Pela representante da trabalhadora ... foram solicitados esclarecimentos sobre o modo de participação dos ..., e foi informado que a Câmara Municipal ... se encontrava disposta a participar o ..., de modo a que a valência se tornasse viável.

Pela dita representante foi ainda referido que a inclusão da sua representada no despedimento colectivo se devia à existência de um anterior processo disciplinar, tendo a direcção do centro referido que a trabalhadora ... não teria sido incluída no despedimento se tivesse aceite ser colocada na valência do centro de dia, aquando da instauração do processo disciplinar.

Pelo representante da DGERT foi esclarecido qual o seu âmbito de intervenção e foi solicitada informação sobre se havia intenção de reconverter/reclassificar algumas das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento colectivo, tendo a direcção do centro informado que iria ponderar e analisar essa hipótese e que, no caso de virem a ser abertas novas valências, as trabalhadoras seriam chamadas a prestar serviço na instituição desde que aceitassem a sua inclusão no despedimento, o que não foi aceite pelas mesmas.

Face às posições assumidas pelas partes, foi colocado à consideração das trabalhadoras a possibilidade de ser agendada nova reunião, o que foi recusado pela mandatária da trabalhadora ..., com base no facto de a eventual reconversão das trabalhadoras ser da competência da entidade empregadora e também pelo facto de não ter sido tomada uma posição concreta sobre a abertura de novas valências no centro, que pudessem vir a condicionar a inclusão da sua representada no despedimento colectivo, sendo tal posição também assumida pela trabalhadora ...e por outra colega.

Pela Comissão representativa dos trabalhadores foram contestadas as contas apresentadas, visto a direcção da entidade empregadora ter realizado obras no centro e ter contratado pessoal ao longo dos últimos anos, o que levou um representante da instituição a referir que existiram crianças nas valências de creche e jardim que não foram abrangidas pelos acordos de cooperação com a segurança social, e que o número de crianças que frequentam o ... é variável

No que toca ao pagamento da compensação a receber pela cessação do contrato de trabalho por cada uma das trabalhadoras, será pago a cada uma das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, bem como os proporcionais correspondentes ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

- 1.5. O critério que determinou a selecção das trabalhadoras a despedir assentou no facto de a entidade empregadora ter encerrado a valência do ..., por motivos de mercado e estruturais, sendo despedidas as cinco trabalhadoras afectas àquela unidade.

- 1.6. Em 16 de Dezembro de 2009, foi recebida na CITE uma exposição da trabalhadora ..., que se encontra junta ao processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A legislação nacional prevê 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).
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.3. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora no decurso do procedimento e verificar da sua conformidade com as normas legais.
- 2.4. Por imposição do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.
- 2.5. Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes;*
- c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

2.6. De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, *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 a 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 (...).*

2.7. 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 (...), de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

2.8. 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, conforme dispõe o n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

2.9. Assim sendo, verifica-se que, no presente despedimento colectivo, a entidade empregadora apresentou os motivos invocados para o despedimento, consubstanciados

em motivos de mercado e estruturais, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais do centro e indicou o número de trabalhadoras a despedir e as categorias profissionais abrangidas.

Por outro lado, e uma vez que foi encerrada a valência do ..., em 1 de Setembro de 2009, e serão despedidas as cinco trabalhadoras afectas àquela valência, afigura-se-nos que a entidade empregadora indicou os respectivos critérios de selecção das trabalhadoras a despedir, pelo que não se vislumbra que a citada trabalhadora se encontre a ser incluída no despedimento colectivo, pelo facto de ser trabalhadora lactante, tanto mais que, na reunião de informações e negociações, a trabalhadora não aceitou a sua inclusão no despedimento colectivo pelo facto de a entidade empregadora não ter tomado posição concreta sobre a criação de novas valência onde fosse possível afectar as trabalhadoras a despedir, nem sobre a estimativa do prazo para a sua abertura.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em razão do que antecede, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento colectivo promovido pelo ..., devido ao apontado em 2.9. do parecer.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES.

A REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, PROFERIU A DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE:

Considerando que existem antecedentes que levam a concluir que a trabalhadora está a ser alvo de uma conduta da entidade empregadora susceptível de indicar uma situação discriminatória, e porquanto, não se encontra cabalmente demonstrado que a trabalhadora não possa efectivamente ser reconvertida, não se vislumbrando a existência de um nexó de causalidade necessário à comprovação de inexistência de prova indiciária de discriminação.