

PARECER N.º 301/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos no n.º 1 e na 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 1098 – DL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 4.11.2013, a CITE recebeu da direção da ASSOCIAÇÃO SÓCIO CULTURAL ..., IPSS - Sem Fins Lucrativos, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., a desempenhar funções de Educadora de Infância na Resposta Social de Creche, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, abrangendo 3 trabalhadoras, nos seguintes termos:

“Assunto: Despedimento de Trabalhadora Lactante – ...

Vimos remeter cópia do processo de despedimento coletivo, até ao termo da fase de informações e negociação prevista no art. 361.º do Código do Trabalho, o qual inclui a trabalhadora Lactante ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 3, alínea b) e 4, do art. 63.º do Código do Trabalho.

Aproveitamos para informar V/Ex.^a que no processo de despedimento coletivo não foi constituída Comissão Representativa, nem pedida nenhuma reunião por parte das funcionárias abrangidas.

Todavia anteriormente foram efetuadas reuniões informais com as funcionárias, não havendo nenhuma ata.

(...)

Em anexo: Cópia do Processo

- 1.2.** Em 7.10.2013 a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“Assunto: Despedimento Coletivo

Exma. Senhora

Vimos comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com mais 2 trabalhadoras, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Junta-se, em anexo, os seguintes documentos e informações, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, os quais fazem parte integrante da presente comunicação:

- *Motivos do despedimento coletivo (Anexo I)*
- *Quadro de pessoal discriminado por setores da Instituição (Anexo II)*
- *Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir (anexo III)*
- *Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais (anexo IV)*
- *Tempo previsível para o despedimento (anexo V)*
- *Método de cálculo de compensação (anexo VI)*

Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de cinco dias a contar da receção desta comunicação, uma Comissão Representativa.

Nos cinco dias seguintes, iniciar-se-á a fase de informações e negociação entre esta Instituição e a referida comissão, com a participação de um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Na falta de acordo, será proferida a decisão de despedimento coletivo, com o aviso prévio previsto no n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho.”

1.2.1. Os motivos invocados para o despedimento coletivo são os seguintes que se transcrevem:

“A Associação Sócio Cultural ..., vem por este meio comunicar que o despedimento coletivo deve-se a motivos de mercado provocados pelo encerramento da Resposta Social de Creche, reduzindo assim o nosso número de Clientes desta Instituição e também a motivos estruturais uma vez que esta situação causou um desequilíbrio económico-financeiro por não recebermos do Instituto da Segurança Social, I.P. a comparticipação relativa ao Acordo de Cooperação da Resposta Social de Creche, motivos estes previstos no n.º 2 alínea a) e b) do artigo 359.º do Código do Trabalho.”

1.2.2. Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes:

“A Associação Sócio Cultural ..., vem por este meio comunicar que os critérios de seleção que levaram ao despedimento coletivo das três funcionárias foram os seguintes:

- *No caso da ... (Educadora de Infância), o critério de seleção tido em conta foi o da Extinção do Posto de Trabalho, provocado pelo encerramento da Resposta Social de Creche;*
- *Por outro lado, uma vez que a Instituição não tem condições financeiras para suportar os custos com todo o quadro de pessoal existente pelos motivos invocados no Anexo I, foi feita uma análise aos recursos humanos afetos a cada resposta social, concluindo-se que as respostas sociais de centro de dia e de apoio domiciliário tinham efetivamente um excedente de recursos humanos na categoria de Auxiliares de Serviços Gerais.*

Assim, relativamente a ... (Auxiliar de Serviços Gerais) na resposta social de Apoio Domiciliário e a ... (Auxiliar de Serviços Gerais) na resposta social de Centro de Dia o critério de seleção tido em conta foi o tempo de antiguidade na Instituição em conjunto com uma análise do número de funcionários necessários afetos a cada Resposta Social.

- 1.2.3.** O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, é o que se o que se transcreve:

“A Associação Sócio Cultural ..., vem por este meio comunicar que o tempo previsível para o despedimento coletivo ocorrerá nos próximos meses de outubro, novembro e dezembro de 2013.”

- 1.2.4.** O método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores é a seguinte:

“A Associação Sócio Cultural ..., vem por este meio comunicar que as três trabalhadoras terão uma compensação de um mês de retribuição base e diuturnidades (quando aplicável) por cada ano completo até 31 de outubro de 2012. Após esta data terão direito a uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.”

1.3. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Anexo A do Relatório Único referente a 31 de outubro de 2012;
- Comunicação dirigida à DGERT, de 4.10.2013;
- Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais;
- Quadro de pessoal discriminado por setores da instituição e respetivas funções;
- Comunicação do encerramento da resposta social Creche dirigida ao Centro Distrital de Segurança Social de ...;
- Ata número quarenta e sete, de 14.08.2013; ata número quarenta e oito, de 4.09.2013 e ata número quarenta e nove, de 10.09.2013;
- Dois anúncios para inscrição na Creche da Associação Sócio Cultural ..., de 4.07.2013 e de 10.07.2013;
- Comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00)

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 (reformulação).

2.3. Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, deve emitir o parecer prévio à inclusão em despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental.

2.4. O despedimento coletivo deve obedecer 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 (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.4.1. 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.

2.5. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e 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, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.6. De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou à trabalhadora especialmente protegida que irá proceder ao encerramento da resposta social de Creche, por motivos de mercado, com redução do número de clientes da Instituição e estruturais, com desequilíbrio económico-financeiro em virtude de não receber “*do Instituto da Segurança Social, I.P. a comparticipação relativa ao acordo de Cooperação da Resposta Social de Creche*”.

2.7. Conforme o que resulta da documentação que compõe o processo em análise a entidade empregadora tem os seguintes setores: Serviço Social; Secretaria/Contabilidade; Centro de Dia; Apoio Domiciliário; Creche; Cozinha; Lar e Lavandaria.

A estes setores estão afetas um total de 23 trabalhadoras.

Ao setor Creche está afeta a trabalhadora especialmente protegida, com funções de Educadora de Infância.

2.8. Muito embora o Anexo A do Relatório Único, relativo ao número de pessoas ao serviço em 31 de outubro de 2012, registar a existência de 24 trabalhadores, na verdade a trabalhadora lactante é a única com a categoria profissional e com a profissão de Educadora de Infância.

2.9. De acordo com as atas da Associação, juntas ao processo, conclui-se que foi deliberado o encerramento da valência Creche, com efeitos a 31 de agosto de 2013, na sequência de várias diligências que não tiveram o efeito de conseguir mais inscrições, designadamente a colocação de anúncios publicitário em jornais locais.

Uma vez que, de acordo com as referidas atas, *“a Instituição não consegue suportar economicamente, todos os custos com o atual quadro de pessoal, havendo a necessidade de serem dispensadas três funcionárias”, “foi decidido por unanimidade serem dispensadas a Educadora de Infância, ... (...).”*

2.10. A decisão de encerramento da resposta social de Creche, *“por motivo de não existirem crianças suficientes, para manter a mesma em funcionamento”,* foi comunicada ao Centro Distrital de Segurança Social de ... em 17.10.2013.

2.11. Por fim, e de acordo com a informação da entidade empregadora *“no processo de despedimento coletivo não foi constituída Comissão Representativa, nem pedida nenhuma reunião por parte das funcionárias abrangidas. Todavia anteriormente foram efetuadas reuniões informais com as funcionárias, não havendo nenhuma ata”*.

Neste sentido, não sendo do conhecimento da CITE a existência de matéria controvertida e afigurando-se demonstrada a relação entre os motivos invocados para o despedimento (encerramento da resposta social de Creche, em consequência da inexistência de inscrições suficientes) e a inclusão da trabalhadora especialmente protegida no despedimento coletivo (a única com a categoria profissional e a profissão de educadora de Infância afeta àquela resposta social), não se vislumbram indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, no que respeita à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante incluída no procedimento de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela ASSOCIAÇÃO SÓCIO CULTURAL ..., IPSS – Sem Fins Lucrativos, por motivo de encerramento da resposta social de Creche.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2013**