



## PARECER N.º 311/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactante e grávida, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 1119 – DGL-C/2013

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 12.11.2013 da entidade ... de Vila do Conde um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de educadora de infância e das trabalhadoras lactantes ... com a categoria profissional de ajudante de ação educativa e ... com a categoria profissional de ajudante de ação educativa.
- 1.2. A entidade remeteu às trabalhadoras em 26/09/2013, a notificação da intenção de proceder ao despedimento, informando que poderia ser designada uma comissão representativa.
- 1.3. Com esta comunicação a empresa remeteu às trabalhadoras a fundamentação do despedimento coletivo e todos os elementos previstos no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho.
- 1.4. A entidade empregadora invoca para o despedimento motivos estruturais, que, sinteticamente, são os seguintes:
  - 1.4.1. *A Mesa Administrativa anterior deliberou abrir na freguesia de ..., concelho de Vila do Conde, uma creche/infantário, pois tal valência fazia parte dos projetos da Instituição e existia equipamento capaz, em termos de instalações.*



- 1.4.2. *Este equipamento foi então criado de raiz e surgiu na freguesia de ..., por na época entenderem que a margem esquerda do Ave necessitava de um equipamento de apoio nesta vertente e em termos de instalações era um complemento do Centro de Dia, Lar de ... e apoio domiciliário.*
- 1.4.3. *Esta creche / jardim de infância foi aberta sem que existisse protocolo com qualquer entidade, nomeadamente, a Segurança Social.*
- 1.4.4. *“Ab initio”, a creche e o jardim de infância não tiveram a procura desejada e o número de crianças nunca foi suficiente para custear tão só as despesas básicas de funcionamento – salários, descontos para Segurança Social, seguros, eletricidade, água, etc., sendo uma valência dentro da Instituição altamente deficitária.*
- 1.4.5. *Foi decidido continuar o seu funcionamento, apesar do referido no parágrafo anterior, na perspetiva de poder ser possível celebrar um protocolo com a Segurança Social e, por esta via, ter acesso a um maior número de crianças e ao subsídio respetivo.*
- 1.4.6. *Acontece que, tal não foi, nem é possível, pois a informação da Segurança Social é de que face à situação económica do País não existirão no futuro novos protocolos, mantendo-se os já celebrados.*
- 1.4.7. *Esta crise do País levou ainda que, com o aumento do desemprego, muitos pais e avós que se viram nessa situação (e Vila do Conde tem das mais elevadas taxas de desemprego do País) entreguem as crianças aos cuidados de familiares e daí a retração da procura em todos os equipamentos do concelho, sejam eles particulares ou públicos.*
- 1.4.8. *A Instituição não tem mais onde reduzir custos e não pode manter em funcionamento uma valência que tem dado os prejuízos que se encontram documentados no relatório de análise financeira.*
- 1.4.9. *Assim, para equilibrar as contas da Instituição, o que urge fazer para não pôr em causa a Instituição no seu todo, tem que forçosamente ser encerrada uma valência que está a acumular os prejuízos no montante significativo supra indicado que levará a Instituição a continuar a situação de ter dificuldades de solver os seus compromissos.*



**1.4.10.** *Não é possível manter aberta e em funcionamento a creche/jardim de infância, pelo que a reestruturação da Instituição passa pelo encerramento em definitivo desta valência, pelo que só resta a alternativa do despedimento coletivo de todos os trabalhadores da creche/jardim de infância.*

**1.5.** A entidade empregadora juntou também o quadro de pessoal e os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, que são os seguintes:

**1.5.1.** *Conforme se referiu nos fundamentos invocados para o despedimento coletivo (Anexo 1), a valência “Quinta da ...” da ... de Vila do Conde, que prestava serviços de creche/infantário, irá encerrar definitivamente.*

**1.5.2.** *Em consequência, todos os dez trabalhadores que estavam afetos ao setor em causa estão abrangidos pelo presente despedimento, por isso, não existe neste caso, um critério de seleção subjetivo a aplicar, mas apenas o critério objetivo do encerramento do referido setor/equipamento.*

**1.6.** Consta ainda do processo a ata de negociação realizada entre os representantes da entidade e os representantes dos trabalhadores, estando ainda presentes o representante da DGERT e representantes da FENPROF e do CESP.

**1.7.** Dessa ata resulta que em fase de negociação *foi possível chegar a acordo com duas trabalhadoras que aceitaram continuar a trabalhar noutros equipamentos da Instituição.* Nada nelas consta que constitua algum indício de discriminação das trabalhadoras objeto de presente processo, em função da maternidade

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*

- 2.2.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5.** O artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa*.
- 2.5.1.** Na sua falta, e tal como determina o n.º 3 do mesmo artigo, o empregador *comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito*.
- 2.6.** No caso em apreço, o empregador remeteu às trabalhadoras a que se refere o presente processo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo,



e comunicou-lhes também os fundamentos que decorrem de motivos estruturais e que consiste no *encerramento de uma valência que está a acumular os prejuízos no montante significativo*.

**2.7.** A entidade patronal apresenta como critério de seleção das trabalhadoras a incluir no processo *a inclusão de todas as trabalhadoras* que laboravam no estabelecimento a encerrar.

**2.8.** Assim, considera-se não existirem indícios de discriminação na integração das trabalhadoras referidas no processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da à inclusão da trabalhadora grávida ..., e das trabalhadoras lactantes ... e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade ... de Vila do Conde por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

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