

PARECER N.º 53/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída 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, 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 141 – DL-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 7.02.2013, a CITE recebeu do Presidente do Conselho de Administração da FUNDAÇÃO ... – Creche, Jardim de Infância, IPSS, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de educadora de infância, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado, resultante da diminuição da procura de serviços nas respostas sociais de creche e pré-escolar, abrange 3 trabalhadoras, nos seguintes termos:

“Assunto: PEDIDO DE PARECER PRÉVIO – DESPEDIMENTO COLETIVO

Exmos. Senhores,

Nos termos do n.º 1 e da alínea b), do n.º 3, do art.º 63.º do Código do Trabalho, vimos solicitar a emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída em processo de despedimento coletivo.



Para esse efeito, a fim de poderem analisar os elementos factuais, junto anexamos cópia de todo o processo.

Vimos, pois, comunicar a V. Exas. a intenção de proceder a um despedimento coletivo, por motivos de mercado, que abrangerá três trabalhadoras, sendo que uma delas, ..., se encontra presentemente em licença de maternidade desde 01 de outubro de 2012.

Como se constata pelos documentos do processo de que ora juntamos cópia, o despedimento, por motivos de mercado, por efeito de uma redução significativa da atividade, provocada pela diminuição já verificada em anos anteriores e agravada sobremaneira este ano, da procura dos serviços prestados pela FUNDAÇÃO nas respostas sociais de creche e jardim de infância.

Tal necessidade de redução dos postos de trabalho prende-se com uma situação económica insustentável da FUNDAÇÃO que se vê privada da liquidez necessária para desenvolver a sua atividade, em resultado da falta de inscrições de crianças para aquelas respostas sociais da instituição, acrescida da impossibilidade prática de recurso a crédito bancário. Mas ainda que, eventualmente, obtivesse crédito junta da banca, as receitas que atualmente realiza não são suficientes para fazer face à amortização do capital e dos juros que daí resultariam. Das 86 (oitenta e seis) crianças inscritas no ano passado, apenas se inscreveram no ano em curso 57 (trinta e seis), o que resultou numa quebra efetiva de receitas facto que tem a acumulação de prejuízos no desenvolvimento da normal atividade da instituição que, por isso, não consegue fazer face aos custos de manutenção e funcionamento da creche e jardim-de-infância.

Para esta situação tem contribuído por certo a crise económica que o nosso país atravessa e que atinge de forma particularmente violenta as famílias de uma forma geral forçando-as a cortar, entre outras, as despesas ocorridas com os filhos, sendo que neste caso, estas são as

receitas com que a FUNDAÇÃO faz face às suas despesas correntes. Situação que nos últimos meses tem vindo a revelar-se verdadeiramente insustentável, face aos custos fixos existentes, mormente com pessoal. A FUNDAÇÃO tem até agora procurado e conseguido efetuar todos os pagamentos devidos aos seus trabalhadores, mas face ao atual contexto económico, não conseguirá continuar a fazê-lo.

De assinalar que quer a Administração quer todos os outros órgãos sociais da FUNDAÇÃO exercem a sua atividade em regime de voluntariado, sem quaisquer custos para a instituição, já que prestam o seu trabalho pro bono e retirando o tempo que ali dedicam ao convívio com as suas famílias e ao seu próprio descanso. Fazem-no, porém, com gosto e sem pretender por isso quaisquer louvores, referindo apenas a realidade dos factos. Sendo que também a própria FUNDAÇÃO, face ao seu estatuto jurídico específico, não prossegue fins lucrativos.

Por outro lado, não existem na instituição outros postos de trabalho para colocar as trabalhadoras abrangidas por este despedimento coletivo.

As próprias trabalhadoras não contestam qualquer dos elementos de facto que levaram à difícil situação económica da FUNDAÇÃO, nem manifestaram oposição de fundo à decisão da instituição em promover este despedimento coletivo.

Como se constata pelos documentos juntos, a inclusão da trabalhadora lactante neste despedimento coletivo não é o resultado de uma escolha da entidade empregadora de despedi-la a ela em vez de qualquer outra. Trata-se outrossim da aplicação de um critério – a antiguidade – sendo que se optou por despedir as três com contratos mais recentes na instituição, conforme consta do respetivo processo e lhes foi devidamente comunicado.

São estas, pois, as razões que estão na base do despedimento coletivo sub judice e que nos termos legais nos levam a solicitar a emissão do vosso parecer prévio.”

- 1.2.** Por carta datada de 22.01.2013, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“Assunto: DESPEDIMENTO COLETIVO

Exma. Senhora,

Nos termos do art.º 360º do Código do Trabalho, vimos comunicar-lhe a intenção da FUNDAÇÃO ... proceder ao despedimento coletivo de três trabalhadoras da instituição, que são as seguintes:

- a) ... — Educadora de Infância*
 - b) ... — Ajudante Ação Educativa*
 - c) ... — Educadora de Infância*
- (...)*

VII. Tendo em vista garantir a realização da fase de informações e negociação a que alude o art.º 361º, do Cód. do Trabalho, notificamos V. Exa. para comparecer no dia 28 do corrente, pelas 17,30 h na sala de reuniões na sede da FUNDAÇÃO.

VIII. Dada a situação em que V.Exa. se encontra, com licença de parto e em período de amamentação, o pedido de parecer prévio, nos termos legais, será pedido à CITE imediatamente após a reunião referida no ponto VII.

IX. Mais informamos que as trabalhadoras abrangidas têm direito a solicitar que um técnico da DGERT lhes preste apoio no presente processo.”

- 1.3.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo são, resumidamente, os seguintes que se transcrevem:

“II. O despedimento coletivo a que agora iremos proceder assenta nos seguintes motivos:



a) *Motivos de mercado, por efeito de uma redução significativa da atividade, provocada pela diminuição já verificada em anos anteriores e agravada sobremaneira este ano, da procura dos serviços prestados pela FUNDAÇÃO nas respostas sociais de Creche e pré-escolar.*

b) *Tal necessidade de redução dos postos de trabalho prende-se com uma situação económica insustentável da FUNDAÇÃO que se vê privada da liquidez necessária para desenvolver a sua atividade, em resultado da falta de inscrições de crianças para aquela valência da instituição, acrescida da impossibilidade prática de recurso a crédito bancário.*

c) *Das 86 (oitenta e seis) crianças inscritas no ano passado, apenas se inscreveram no ano em curso 57 (cinquenta e sete), o que resultou numa quebra de receitas, facto que tem determinado a acumulação de prejuízos no desenvolvimento da normal atividade da instituição que, por isso, não consegue fazer face aos custos de manutenção e funcionamento do jardim de infância.*

d) *Para esta situação tem contribuído por certo a crise económica que o nosso país atravessa e que atinge de forma particularmente violenta as famílias de uma forma geral forçando-as a cortar, entre outras, as despesas ocorridas com os filhos, sendo que neste caso, estas são as receitas com que a FUNDAÇÃO faz face às suas despesas correntes.*

e) *Situação que nos últimos meses tem vindo a revelar-se verdadeiramente insustentável, face aos custos fixos existentes, mormente com pessoal.*

f) *Pelas razões acima expostas, não existem na instituição postos de trabalho para colocar as trabalhadoras abrangidas por este despedimento coletivo.”*

- 1.4.** O critério que serve de base para a seleção dos trabalhadores a despedir é o seguinte, conforme se transcreve:

“V. O critério que determinou a seleção das funcionárias a abranger assentou exclusivamente na antiguidade ao serviço da FUNDAÇÃO.”

- 1.5.** É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte:

“IV. O presente despedimento coletivo, atendendo à antiguidade das trabalhadoras abrangidas e face à necessidade do decurso do período do aviso prévio previsto no art.º 363º do Cód. do Trabalho, será efetuado até ao final do mês de março de 2013.”

- 1.6.** A empresa indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, o seguinte que se transcreve:

“VI. O método de cálculo da compensação será o estabelecido no art.º 366º, do Cód. do Trabalho.”

- 1.7.** Da ata de reunião de informações e negociação, datada de 28.01.2013, consta o que se transcreve:

“No dia vinte e oito de janeiro do ano de dois mil e treze, pelas dezassete horas e trinta minutos realizou-se, nos termos do artigo 361º, n.º 1, do Código do Trabalho, na sede social da entidade empregadora, a reunião de informações e negociação entre, a FUNDAÇÃO ..., Instituição Particular de Solidariedade Social e as três trabalhadoras abrangidas no âmbito do despedimento coletivo, ..., educadora de infância, residente no Bairro da ..., Lote ... – ..., em Évora; ... – ajudante de ação educativa, residente na Rua da ..., n.º ..., em Portel; e ... –

Educadora de Infância, residente na Praceta ..., n.º ... – ..., em Évora. Em representação da entidade empregadora estiveram presentes os Exmos. Senhores Presidente do Conselho de Administração, Eng.º ... e o tesoureiro, Dr. ..., assessorados pelo Exmo. Senhor Dr. ..., advogado. Esteve igualmente presente o Exmo. Senhor Dr. ..., advogado, assessorando como mandatário as trabalhadoras ... e ...

Apesar de devidamente notificada para comparecer nesta reunião, a DGERT – DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO não esteve presente, tendo porem enviado ofício informando as razões porque não se apresentaria.

Dando início à reunião, o Senhor Dr. ... informou que, na sequência do que tinha já sido transmitido às trabalhadoras na carta em que lhes comunicava a intenção de proceder ao despedimento coletivo, esta reunião tinha sobretudo o objetivo de, no cumprimento das disposições legais aplicáveis, as informar da inevitabilidade de proceder à redução dos postos de trabalho. Por sua vez o Senhor Eng.º ... referiu em seguida que por vontade do Conselho de Administração ninguém seria despedido, que lamentava ser a instituição a que preside ser obrigada a tomar estas medidas, mas que todo este processo se prende com uma situação económica insustentável da FUNDAÇÃO que se vê privada da liquidez necessária para desenvolver a sua atividade, em resultado da falta de inscrições de crianças para aquela valência da instituição, acrescida da impossibilidade prática de recurso a crédito bancário e que, por isso, se vê impedida de continuar a assegurar todos os postos de trabalho, situação esta que era já do conhecimento das trabalhadoras.

Tomou depois a palavra o Senhor Dr. ... que, em representação das duas trabalhadoras acima referidas, questionou da recetividade para, na compensação a conceder às trabalhadoras abrangidas, a FUNDAÇÃO ir um pouco mais além daquilo que é o critério legal.

O Senhor Dr. ..., informou que a situação económica da FUNDAÇÃO é neste momento muitíssimo complexa, verificando-se que todas as receitas não chegam para cobrir as despesas correntes e que, a manter-se, provavelmente num futuro próximo terão de ser reduzidos ainda mais postos de trabalho. É, por isso, impossível conceder às trabalhadoras abrangidas uma compensação que vá para além daquilo que resulta da lei.

O Senhor Dr. ... questionou depois as trabalhadoras para saber da recetividade destas em receberem de forma faseada a compensação a que tiverem direito. Responderam estas dizendo que recusavam qualquer fracionamento, referindo antes que queriam receber de uma só vez, na data da cessação dos contratos, todos os montantes a que tenham direito por efeito da referida cessação.

Foram ainda informadas que, pelo facto da Senhora educadora ... se encontrar numa situação de amamentação, a decisão deste processo só lhes irá ser comunicada, nos termos legais, depois da CITE – COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO emitir e remeter à FUNDAÇÃO o parecer prévio legalmente exigido, conforme oportunamente lhe foi solicitado, reiterando a entidade empregador a intenção de proceder ao despedimento coletivo.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião e foi esta ata reduzida e escrito, que depois de lida vai ser assinada por todos os presentes.”

- 1.8.** Em 27.02.2013 a entidade empregadora esclarece à CITE o seguinte:
- “Conforme conversa telefónica enviamos em anexo os documentos solicitados e juntamos mais alguns que julgamos ser esclarecedores da grave situação em que nos encontramos.*
- Os Mapas M1 são os mapas de frequência que enviamos mensalmente para a Segurança Social.*

O Doc 5000000764 refere um pagamento a 24 crianças porque 3 delas são crianças com necessidades educativas especiais, por esse motivo a comparticipação é a dobrar.

Estas 3 crianças dependem totalmente de um adulto, por isso a necessidade da existência de mais de uma auxiliar por sala.

Na resposta social Creche a sala de Berçário tem apenas 5 crianças que devido à sua faixa etária não são muito assíduos. Referimos ainda que esta 5 crianças estão incluídas nas 36 crianças.

Enviamos também conta de Exploração e Orçamento para poder analisar a presente situação desta Instituição.

Na nossa previsão, até final deste ano letivo, é possível o despedimento de mais auxiliares.”

1.9. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Anexo A do Relatório Único referente a 31 de outubro de 2011;
- Ofício dirigido à DGERT, datado de 22.01.2013;
- Ofício dirigido à ACT, datado de 22.01.2013;
- Comprovativo de envio e receção de documentos;
- Documento da Segurança Social, sobre Acordo de Cooperação – comparticipações, de 24.02.2013;
- Conta de exploração previsional/2012, de 31.12.2012;
- Mapa de frequência enviado mensalmente à Segurança Social, referente à Creche, de janeiro de 2013;
- Mapa de frequência enviado mensalmente à Segurança Social, referente ao Pré-Escolar, de janeiro de 2013;
- Totais – Mapa resumo ficheiros a enviar à Segurança Social;
- Mapa de mensalidades previstas referente a janeiro de 2013;
- Orçamentos: 1º Revisão/2012 e para 2013;
- Mapa descritivo de valores em dívida referentes ao período de janeiro de 2009 a janeiro de 2013;

- Documento da Segurança Social, sobre Acordo de Cooperação – participações, de 27.08.2012.

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 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.

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)

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.

2.4. Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento coletivo 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 a dimensão da empresa, 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.

2.4.1. São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade 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 atividade, 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.

2.4.2. 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).

2.4.3. 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 (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer

trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

- 2.6. De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“ I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas.

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”.



por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”.

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 2.7.** A entidade empregadora alega motivos de mercado decorrentes da crise económica que afeta as famílias e que se repercutiu na diminuição da procura dos serviços que a Fundação oferece na área de creche e pré escolar, originando a redução das inscrições de *86 crianças no ano passado* para 57 crianças inscritas no ano em curso.

A quebra de receitas veio determinar a acumulação de prejuízos, não sendo, alegadamente, possível *“fazer face aos custos de manutenção e funcionamento do jardim de infância.”*

- 2.8.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora determinou a extinção de três postos de trabalho, dois de educadora de infância e um de ajudante de ação educativa, por motivo de redução do número de inscrições na valência creche e pré escolar, definindo como critério para a seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo a *“antiguidade ao serviço da Fundação”*.

- 2.9.** Verificados os documentos anexos ao processo, conclui-se o seguinte:

- 2.9.1.** A entidade empregadora que tinha, no ano letivo 2011-2012, 86 crianças inscritas tem, atualmente, inscritas na resposta social Creche 36 crianças, das quais 5 crianças estão inscritas na sala Berçário e na resposta social Pré-Escolar 21 crianças, 3 das quais portadoras de deficiência.

- 2.9.2.** O orçamento de 2012 e 2013 regista um resultado líquido previsto de - 33.351,50 € para 2012 e -88.583,77€ para 2013.

- 2.9.3.** No respeitante ao valor das mensalidades, a entidade empregadora prevê para janeiro de 2013 o montante de 4.147,50€, existindo o montante de 4.336,25€ de valores em dívida.
- 2.9.4.** Em 31 de outubro de 2011, a entidade empregadora tinha ao seu serviço 22 trabalhadores, dos quais 5 educadoras de infância e 10 ajudantes de ação educativa.
- 2.9.5.** As três crianças portadoras de deficiência com necessidades educativas especiais *“dependem totalmente de um adulto, por isso a necessidade da existência de mais de uma auxiliar por sala.”*
- 2.9.6.** No Anexo A do Relatório Único junto ao processo as duas educadoras de infância incluídas no despedimento são as que detêm a menor antiguidade relativamente às restantes trabalhadoras com a mesma profissão e a ajudante de ação educativa é que detêm a menor antiguidade relativamente às restantes trabalhadoras, também, com a mesma profissão.
- 2.9.7.** Na ata de informações e negociação o mandatário da trabalhadora lactante não aludiu a matéria controvertida relacionada com os motivos alegados para o despedimento ou com o critério para a seleção dos trabalhadores a incluir neste despedimento.
- 2.10.** Atendendo ao exposto, e considerando o que foi possível apurar afigura-se existir uma relação objetiva entre a diminuição do número de crianças inscritas, a impossibilidade de *“fazer face aos custos de manutenção e funcionamento do jardim de infância”* e a seleção de duas trabalhadoras com a profissão de educadoras de infância e uma trabalhadora com a profissão de ajudante de ação educativa, todas com menor antiguidade relativamente a outras trabalhadoras com a mesma profissão, devidamente demonstrado no processo, não se detetando a existência

de indícios de discriminação em função da maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no procedimento analisado.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela FUNDAÇÃO ... – Creche, Jardim de Infância, IPSS.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 7 DE MARÇO DE 2013**