

PARECER N.º 424/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
Processo n.º 1201 – DP-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 17.11.2014, a CITE recebeu da Direção do CENTRO SOCIAL..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de Auxiliar de Educação, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, abrangendo 3 trabalhadoras, nos seguintes termos:

“A Direção do Centro Social ... vem por este meio comunicar que por motivos de mercado, encerrou a resposta social de Creche, tendo como consequência o despedimento coletivo de três funcionárias, sendo que uma delas, com a categoria profissional de Auxiliar de Educação, ..., encontra-se a gozar a licença parental. Neste sentido, vimos solicitar um parecer prévio à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Para o efeito, anexamos toda a documentação do respetivo processo de despedimento.”

- 1.2. A entidade empregadora juntou ao processo carta dirigida à trabalhadora puérpera em 19.11.2014, relativa intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora:

Na sequência da carta que já lhe foi remetida por correio registado com aviso de receção, em 29 de setembro de 2014, a qual foi rececionada em 01/10/2014, foi-lhe comunicada a intenção de proceder ao seu despedimento por força da extinção do seu posto de trabalho.

Porém, tal despedimento enfermava de uma irregularidade formal, pois, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 359.º do Código de Trabalho, deve o mesmo enquadrar-se no regime jurídico do despedimento coletivo.

No entanto, e porque os fundamentos são exatamente os mesmos que já lhe foram comunicados, ou seja, motivos de mercado que ditam o encerramento da valência de Creche desta Instituição, apenas se lhe envia em anexo o quadro de pessoal discriminado por setores, e mais se lhe comunica que em virtude de ter rejeitado a proposta da Direção, em aceitar a reclassificação profissional, exercendo funções nas respostas Sociais de Centro de Dia e Apoio Domiciliário, é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (o Centro não dispõe de outro compatível com a categoria profissional da trabalhadora), não existem no Centro contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes à sua.

Serão ainda abrangidas pelo presente despedimento coletivo as trabalhadoras, ..., com a categoria profissional de Educadora de Infância e ... com a categoria profissional de Auxiliar de Educação.

A Instituição tenciona proceder ao despedimento no prazo de quinze dias, tendo posteriormente que lhe ser comunicado o aviso prévio, que, no seu caso, é de sessenta dias.

Pode, querendo, no prazo de cinco dias, dar cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código de Trabalho, de tal dando imediato conhecimento a esta Instituição.

A quantia que lhe é devida por força do despedimento nos termos do disposto no artigo 366.º do Código de Trabalho ser-lhe-á remetida em devido tempo, através de transferência Bancária.”

- 1.3.** São juntas ao processo pela entidade empregadora duas atas da Direção do Centro Social ..., que se transcrevem:

“ATA NÚMERO DUZENTOS E TRÊS

Aos três dias de setembro do ano de dois mil e catorze, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu na sua sede, sita em ..., a Direção do Centro Social ..., com a seguinte ordem de trabalhos: Ponto Único: Análise da situação económico-financeira para o ano letivo de 2014/2015, na Resposta Social de Creche.

No que diz respeito ao ponto único, Análise da situação económico-financeira para o ano letivo de 2013/2015, na Resposta Social de Creche, a Direção constatou que o ano letivo iria começar apenas com oito crianças, tendo somente, uma pré-inscrição para possivelmente iniciar nos próximos meses. Por este motivo, foi solicitado um estudo de sustentabilidade para o ano letivo de 2014/2015, elaborado pela empresa ..., Contabilidade, Fiscalidade e Consultoria, Lda, responsável pela contabilidade da Instituição. Na informação apresentada pela Técnica de Contas, verifica-se que a Resposta Social de Creche, para funcionar normalmente com qualidade e cumprindo os requisitos exigidos pela Segurança Social, necessita de um quadro de pessoal que inclua, uma educadora e três auxiliares, que terão um gasto anual para a Instituição de 47 696,06€ (Quarenta e sete mil, seiscentos e noventa e seis euros e seis cêntimos). Para além dos gastos com o pessoal, ainda existem outros gastos imputados à valência, como sejam os géneros

alimentares, seguro escolar, água, eletricidade, gás de aquecimento. Material didático, prevendo um valor aproximado de 7046,00€ (Sete mil e quarenta e seis euros). Assim, o resultado previsional da Creche para 2014/2015 será: Receita prevista, de, 29 153,04€ (Vinte e nove mil, cento e cinquenta e três euros e quatro cêntimos), Gastos com Pessoal, de, 47696.06€. (Quarenta e sete mil, seiscentos e noventa e seis euros e seis cêntimos. Restantes Despesas, de, 7046,00€, (Sete mil e quarenta e seis euros). Perante estes valores, verifica-se um resultado negativo que ascende a 25 589,02€. (Vinte cinco mil, quinhentos e oitenta e nove euros e dois cêntimos) anuais.

A Direção, depois de uma análise cuidada das informações apresentadas e verificando que se torna insustentável manter aberta e em pleno funcionamento a Resposta Social de Creche, constatou que seria necessário extinguir quatro postos de trabalho. Atendendo aos critérios legais do artigo 368.º do Código de Trabalho, e perante a extinção dos postos de trabalho mencionados, o critério das funcionárias a despedir terá que ser, as menores habilitações académicas e profissionais, a maior onerosidade pela manutenção do vínculo para a Instituição, o menor tempo de afetação às respostas sociais em causa e o menor tempo de serviço.

Assim, e analisando o quadro de recursos humanos da Instituição, as trabalhadoras a despedir com justa causa com fundamento na extinção dos seus postos de trabalho, terão de ser:

- ... — Educadora de Infância*
- ... — Auxiliar de Educação*
- ... — Auxiliar de Educação*
- ... — Auxiliar de Educação*

Perante esta situação, a Direção deliberou por unanimidade comunicar à trabalhadora ..., a impossibilidade de manutenção do seu vínculo laboral

por não dispor na Instituição de qualquer outro trabalho compatível com as suas funções.

A Direção deliberou ainda propor às trabalhadoras ...; ..., a sua reclassificação profissional, passando a desempenhar funções na valência de Centro de Dia e Serviço de Apoio Domiciliário, com a categoria profissional de Ajudante de Ação Direta, e à trabalhadora ..., propor a transferência de funções para a Resposta Social de Atividades de Animação e Apoio à Família, mediante a manutenção de todos os seus anteriores direitos.

Submetidas a votação foram todas as propostas aprovadas por unanimidade. Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada pelas dezasseis horas, tendo-se da mesma lavrada a presente ata que depois de lida e achada conforme vai por todos ser assinada.”

“ATA NÚMERO DUZENTOS E CINCO

No dia doze de novembro do ano de dois mil e catorze, pelas quinze horas e trinta minutos, reuniu na sua sede a Direção do Centro Social ..., sita em..., com a seguinte:

Ordem de Trabalhos:

Ponto Único: Retificação da ata número duzentos e quatro da reunião da Direção do dia dezasseis de setembro de dois mil e catorze.

A reunião foi presidida pelo seu Presidente, Sr. Padre ..., tendo estado presentes todos os restantes membros da Direção do Centro Social ...

Relativamente ao ponto único da ordem de trabalhos “Retificação da ata da reunião da Direção do dia dezasseis de setembro de dois mil e catorze”, na qual foi deliberada a extinção de postos de trabalho como consequência do impacto financeiro da situação económica do Ano Letivo de 2014/2015, a qual conduziu ao encerramento da valência de Creche, por falta de inscrições determinada por motivos de mercado, que terá como consequência a cessação do contrato de trabalho das

funcionárias ..., ... e ..., o Sr. Presidente informou que o despedimento destas trabalhadoras deve fazer-se enquadrado no conceito de despedimento coletivo e não por extinção dos postos de trabalho uma vez que abrange três trabalhadoras de uma pequena empresa.

De facto, e nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 359.º do Código de Trabalho, a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses e abrangendo, pelo menos, dois trabalhadores numa pequena empresa, sempre que o fundamento seja o encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores, determinada por motivos de mercado. estruturais ou tecnológicos, designa-se despedimento coletivo. Todas as formalidades legais exigíveis para o despedimento por força das extinções dos postos de trabalho das trabalhadoras acima identificadas são exatamente os requisitos legais que a entidade empregadora tem de cumprir para proceder ao despedimento coletivo das referidas funcionárias, a saber: por não existir comissão de trabalhadores, nem comissão intersindical ou comissão sindical da empresa representativa dos trabalhadores, as comunicações previstas no n.º 1 do artigo 360.º do Código de Trabalho são feitas às trabalhadoras nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, fazendo-se apenas a notificação do Sindicato de que faz parte a trabalhadora ...

Foi comunicado às trabalhadoras abrangidas pelo presente despedimento coletivo a impossibilidade económica de manter em funcionamento a resposta social de Creche uma vez que, nos termos dos documentos financeiros apresentados pela contabilidade, tal se torna demasiadamente oneroso, tornando-se imperioso para esta Instituição o seu encerramento (motivos de mercado), encontrando-se integralmente verificados os requisitos das alíneas b), c) e d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código de Trabalho. Assim, apenas se torna necessário proceder às comunicações previstas nos n.ºs 4 e 5 do artigo 360.º do

Código de Trabalho, ou seja, a comunicação às trabalhadoras de que o enquadramento legal é o despedimento coletivo e a comunicação ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

Atendendo a que a trabalhadora ... está em gozo de licença de maternidade, torna-se obrigatório pedir o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código de Trabalho.

Posteriormente será comunicado às trabalhadoras, por escrito, o seu despedimento efetivo, com o aviso prévio legal (que nos presentes casos é de sessenta dias), bem como a comunicação de que se encontrarão à sua disposição na Secretaria desta Instituição as quantias que lhe são devidas nos termos do disposto no artigo 366.º do Código de Trabalho.

Após discussão e análise do ponto único, perante todas as informações existentes e fornecidas pela empresa de contabilidade ..., Lda., a Direção deliberou por unanimidade aprovar o despedimento coletivo das trabalhadoras ..., ... e ... Por nada mais haver a discutir, quando já eram dezasseis horas e quarenta minutos, deu-se por encerrada a reunião, tendo sido lavrada a presente ata que por estar conforme vai por todos ser assinada.”

- 1.4.** Em 1.12.2014, a CITE solicitou à entidade empregadora o comprovativo do envio e receção da comunicação de despedimento coletivo dirigido à trabalhadora puérpera; cópia do contrato de trabalho da trabalhadora; documento comprovativo da constituição da comissão representativa dos trabalhadores; a/s ata/s da reunião/ões de informação e negociação e outra documentação e informação relevante para análise do processo.

- 1.5. Foram juntos ao processo o comprovativo de envio e receção da comunicação de despedimento, o contrato de trabalho da trabalhadora puerpera e o Anexo A do Relatório Único referente a 2013 e a seguinte informação:

“Cumpre-nos informar que relativamente ao documento solicitado na alínea c), as trabalhadoras em questão, não constituíram comissão representativa, não existindo por isso, atas de reuniões de informações e negociação.

Não existe também, outra informação relevante para a análise do processo.

Informamos ainda que a Direção desta Instituição pretende reunir de novo com as trabalhadoras em causa, para propor um acordo mútuo de rescisão contratual.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.3.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”*
- 2.4.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres 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 regalias².

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

- 2.5.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprir os procedimentos 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).
- 2.7.1.** 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;

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- 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.

2.8. 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/as Trabalhadores/as 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.

2.9. 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.º 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”⁴, 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 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.”

⁴ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”.

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 CT⁵ 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 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.

- 2.10.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou à trabalhadora especialmente protegida que o seu despedimento, tal como já lhe tinha sido comunicado na comunicação de despedimento por extinção de posto de trabalho respeitava a *“motivos de mercado que ditam o encerramento da valência de Creche desta Instituição”*. Mais lhe comunicou que *“em virtude de ter rejeitado a proposta da Direção, em aceitar a reclassificação profissional, exercendo funções nas respostas sociais de Centro de Dia e Apoio Domiciliário, é*

⁵ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (o Centro não dispõe de outro compatível com a categoria profissional da trabalhadora)”.

- 2.11.** A trabalhadora foi ainda informada sobre o número de trabalhadoras a despedir e as suas categorias profissionais, assim como do quadro de pessoal da empresa e sobre o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento que é: *“no prazo de quinze dias, tendo posteriormente que lhe ser comunicado o aviso prévio, que, no seu caso é de sessenta dias”,* e ainda da *“quantia que lhe é devida por força do despedimento nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho, ser-lhe-á remetida, em devido tempo”.*
- 2.12.** Na verdade, analisado o quadro de pessoal junto à comunicação de despedimento verifica-se que a entidade empregadora tem ao seu serviço 23 trabalhadores/as, dos/as quais três têm a profissão de auxiliar de cuidados de crianças e a categoria profissional de auxiliar de educação e uma trabalhadora tem a profissão de educadora de infância e a categoria profissional de educadora de infância.
- 2.13.** No entanto, e como resulta dos documentos juntos ao processo são incluídas no despedimento coletivo, na sequência da decisão gestionária de encerramento da valência Creche três das quatro trabalhadoras que se afigura serem as que prestavam trabalho na referida valência, uma das quais a trabalhadora puérpera que, de acordo com o alegado pelo empregador, terá *“rejeitado a proposta da Direção, em aceitar a reclassificação profissional, exercendo funções nas respostas sociais de Centro de Dia e Apoio Domiciliário”.*
- 2.14.** Na verdade, o contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida refere que esta foi contratada em 15.07.2004, para as funções

inerentes à categoria profissional de auxiliar de ação educativa. Existem três trabalhadoras com a mesma profissão e com a mesma categoria profissional e apenas duas são incorporadas no despedimento coletivo em análise. No entanto, a comunicação de despedimento notificada à trabalhadora não menciona quais os critérios que determinaram a seleção das trabalhadoras a despedir.

- 2.15.** Ainda que sejam juntas as atas do Centro Social ..., nas quais se referem critérios de seleção, como é o caso da Ata Número Duzentos e Três na qual se refere: *“as menores habilitações académicas e profissionais, a maior onerosidade pela manutenção do vínculo para a Instituição, o menor tempo de afetação às respostas sociais em causa e o menor tempo de serviço”*, não resultou demonstrado no processo que tais critérios foram comunicados à trabalhadora e, em concreto, qual ou quais desses critérios lhe foram aplicados e porquê.
- 2.16.** Por outro lado a entidade empregadora demonstrou ter transferido a trabalhadora ..., que detém a mesma profissão e categoria profissional da trabalhadora puérpera para a resposta Social de Atividades de Animação e Apoio à Família *“mediante a manutenção de todos os seus anteriores direitos”*, sem que, na comunicação de despedimento dirigida à trabalhadora puérpera referisse os motivos para tal seleção.
- 2.17.** Neste sentido, e considerando o já referido no ponto 2.8. deste parecer relativo ao previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, a falta de indicação dos critérios de seleção das trabalhadoras a incluir no despedimento e o desconhecimento das motivações que determinaram a transferência de uma das quatro trabalhadoras, que aparentemente prestavam funções na valência Creche, configuram a existência de

indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora puérpera no procedimento de despedimento coletivo em análise.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora puérpera ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pelo CENTRO SOCIAL ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014**