

PARECER N.º 9/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras puérperas, 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 2061/DP-C/2017

I – OBJETO

1.1 Em 13/12/2017, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras puérperas ... e ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.

1.2 Na carta dirigida às trabalhadoras e recebida por correio registado em 23 de outubro de 2017, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte: *“(...) é uma pessoa jurídica ... de natureza pública, sujeita em Direito ... de obrigações e de direitos consentâneos com a índole de instituto da ..., para desempenhar o múnus estatutário, em ordem ao bem ..., ... por decreto do ... Segundo o Direito ... resultante, quer da ... de ..., quer da ... de ..., (...) é uma pessoa jurídica ... constituída por decreto da autoridade ..., a que o Estado Português reconhece personalidade jurídica civil, mantendo a sua natureza e identidade em face do disposto nos artigos 9º a 11º e 12º da ... de ..., celebrada entre a ... e a ... em 18 de maio de ... sem fim lucrativo gozando dos direitos e benefícios atribuídos às pessoas coletivas privadas com fins da mesma natureza. Segundo o Direito Português, (...) é uma pessoa*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

coletiva ... reconhecida como ... (...), qualificada como ..., devidamente inscrita no competente registo das ... sob o n.º ..., adota a forma de ... sem prejuízo do espírito e disciplina ... que o informam regendo-se pelas disposições do Estatuto das ... e demais normas aplicáveis desde que no respeito pelas disposições da ... de ... (...) prossegue o bem ... na sua área de intervenção de acordo com as normas da ... e como fins a promoção da ..., da cultura, educação e a integração comunitária e social na perspetiva dos valores do ..., de todos os habitantes da comunidade onde está situado especialmente dos mais pobres. Os fins prosseguidos (...) concretizam-se mediante a concessão de bens, a prestação de serviços e de outras iniciativas de promoção do bem-estar e qualidade de vida das pessoas, famílias e comunidades, nomeadamente no apoio à primeira infância (Setor Infância), através de Creche, Infantário e Jardim de Infância (Pré-escolar) e às pessoas idosas (Setor Sénior), através de Centro de Dia, Centro de Convívio e Apoio Domiciliário. No que diz respeito ao Setor da Infância é sabido que a rede nacional de educação pré-escolar é constituída pela rede pública e pela rede privada. À rede pública pertencem os estabelecimentos de educação pré-escolar do Ministério da Educação e Ciência e do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social. Da rede privada fazem parte os estabelecimentos com e sem fins lucrativos - instituições do ensino particular e cooperativo, no primeiro caso e, no segundo, as ... (...). É facto público e notório que o Estado tem vindo a proceder ao alargamento do pré-escolar à rede pública o que, necessariamente, implica o desvio de crianças para as escolas públicas. Isto porque nas ... embora o Estado assegure uma parte do apoio pedagógico, os pais/encarregados de educação asseguram outra parte do apoio consoante os rendimentos. Na verdade, desde 2016 que todas as crianças que completem quatro anos até ao dia 31 de Dezembro têm acesso garantido e gratuito ao pré-escolar na rede pública e que desde o presente



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

ano letivo todas as crianças a partir dos três anos terão acesso ao pré-escolar. Face à crescente oferta pública para a resposta social de jardim-de-infância (pré-escolar), (...), desde o início do ano de 2015, tem vindo a solicitar à Segurança Social a transferência de verbas afetas ao Jardim de Infância para a Creche, de modo a reduzir o número de crianças com acordo/financiadas pela Segurança Social afetas a jardim-de-infância (pré-escolar) e aumentar o número de crianças com acordo/financiadas pela Segurança Social afetas a Creche. Este pedido da Instituição prendeu-se não só com a análise da realidade (maior oferta pública para jardim-de-infância (pré-escolar) e menor oferta financiada pela Segurança Social para Creche) mas também com a intenção de reaproveitar o espaço (...) que teve profundas obras de melhoria nos pisos afetos à Infância tendo assim mais espaço/ capacidade e melhores condições para receber crianças na resposta social de creche. As respostas da Segurança Social nunca foram positivas ao nível da reafectação de verbas o que se traduziu numa redução efetiva de receitas uma vez que (...) foi fechando salas, sempre com a expectativa de vir a ter um alargamento do acordo de creche com as verbas transferidas do jardim-de-infância (pré-escolar). Até à data (...) continua sem qualquer perspetiva de alargamento dos acordos da Segurança Social, tendo por base a reafectação das verbas libertadas pela Instituição e/ou aumento da capacidade de frequência de crianças em creche. Até Julho de 2015, (...) tinha 5 (cinco) salas de jardim-de-infância (pré-escolar) em funcionamento (125 (cento e vinte e cinco) crianças); Em Setembro de 2015 abriu apenas 4 (quatro) salas (100 (cem) crianças); Em Setembro de 2016 iniciou o ano letivo com apenas 3 (três) salas (75 (setenta e cinco) crianças), sendo que o edifício (...) já só mantinha 1 (uma) sala de jardim-de-infância (pré-escolar) em funcionamento. Em Setembro de 2017, as duas salas existentes no edifício (...) fecharam, cessando também o acordo de cooperação existente com a Segurança Social. Neste momento



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

apenas permanecem 2 (duas) salas de jardim-de-infância (pré-escolar) abertas (50 (cinquenta) crianças, 25 (vinte e cinco) por cada sala), no edifício (...) em (...). Num espaço temporal de dois anos, (...) reduziu a frequência em 75 (setenta e cinco) crianças em jardim-de-infância (pré-escolar), e conseqüentemente as receitas provenientes das mensalidades e apoios da Segurança Social. Em Julho de 2015, para um total de 125 (cento e vinte e cinco) crianças em jardim-de-infância (pré-escolar), (...) tinha um total de receitas de 31.908,38 (€ 21.772,50, provenientes da Segurança Social — acordo de cooperação para jardim de infância e € 10.135,88, provenientes das mensalidades pagas pelos pais/encarregados de educação das crianças). Em Setembro de 2017, para um total de 50 (cinquenta) crianças em jardim-de-infância (pré-escolar), (...) tem um total de receitas de € 14.337,34 (€ 8.709,00, provenientes da Segurança Social — acordo de cooperação para jardim de infância e € 5.628,34, provenientes das mensalidades pagas pelos pais/encarregados de educação das crianças). Em termos totais, (...) teve uma redução das receitas do jardim-de-infância (pré-escolar) de aproximadamente 45%. Em termos de recursos humanos afetos ao setor da infância, na presente data (...) tem 8 (oito) salas em funcionamento, 6 (seis) de creche e 2 (duas) de jardim-de-infância (pré-escolar) e tem contratadas 10 (dez) educadoras de infância (uma das quais é a Dr.^a ... que assegura a coordenação do setor) e 14 (catorze) ajudantes de ação educativa. Na realidade, nos termos legais, no caso do pré-escolar (dos 3 aos 6 anos) a ratio educador/criança é de uma educadora para o máximo de 25 crianças. A ratio do pessoal de ação educativa por sala é o seguinte: Para 1 e 2 salas, 1 elemento do pessoal de ação educativa. Assim, existindo (...) duas salas de jardim de-infância (pré-escolar) são necessárias duas educadoras de infância e uma ajudante de ação educativa.

22 No que respeita à Creche, nos termos legais, o número máximo de crianças por grupo é de

- 10 crianças até à aquisição da marcha
- 14 crianças entre a aquisição da marcha e os 24 meses
- 18 crianças entre os 24 e os 36 meses.

23. Em relação ao número de adultos:

- duas ajudantes de ação educativa por cada grupo até à aquisição da marcha;

-um educador de infância e um ajudante de ação educativa por cada grupo, a partir da aquisição da marcha.

Atualmente, no que respeita à Creche, (...) dispõe de 6 (seis) salas distribuídas da seguinte forma:

- Duas salas com crianças até à aquisição de marcha, uma com 10 crianças e outra com 7 crianças, sendo necessárias duas ajudantes de ação educativa por cada sala, ou seja, 4 ajudantes de ação educativa;

- Duas salas com crianças entre a aquisição de marca até aos 24 meses, uma com 14 crianças e outra com 12 crianças, sendo necessárias 1 educadora de infância e 1 ajudante de ação educativa por cada sala, ou seja 2 educadoras de infância e 2 ajudantes de ação educativa;

- Duas salas com crianças entre os 24 e os 36 meses, uma com 18 crianças e outra com 16 crianças, sendo necessárias 1 educadora de infância e 1 ajudante de ação educativa por cada sala, ou seja 2 educadoras de infância e 2 ajudantes de ação educativa. Perante o número de salas em funcionamento — total de 8 (oito) salas - são apenas necessárias 6 (seis) educadoras de infância em sala a 100%, acrescentando 1 (uma) educadora para a coordenação geral (Dr.^a ...) e 9 (nove) ajudantes de ação educativa. Assim, tendo (...) ao seu serviço 10 (dez) educadoras de infância (uma das quais é a Dr.^a ... que assegura a coordenação do setor) e 14 (catorze) ajudantes de ação educativa, existem a mais 3 (três) educadoras e 5 (cinco) ajudantes de ação educativa. Entende, por isso, (...) que se encontram reunidos os pressupostos legalmente exigidos para dar início ao processo de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

despedimento coletivo de 8 (oito) das suas trabalhadoras ou seja, 3 (três) educadoras e 5 (cinco) ajudantes de ação educativa. O processo de redução de efetivos que constitui objeto do presente processo, insere-se num plano de redimensionamento do setor de infância (...) e abrange as trabalhadoras do setor da infância (educadoras de infância e ajudantes de ação educativa). Cumpre a este respeito, deixar bem claro que a diminuição do número de crianças para o jardim-de-infância (pré-escolar) e a falta de resposta da Segurança Social aos pedidos de reafecção das verbas para a creche, nos termos anteriormente referidos, tem como necessária constatação a existência de um número claramente excessivo de trabalhadores para as salas em funcionamento, sendo, por isso, essencial adaptar o número de trabalhadores às salas e às crianças existentes. Esta reestruturação, associada às outras medidas já tomadas, mostra-se assim indispensável para assegurar a sustentabilidade (...) e a sua viabilidade futura. Em suma, a supra indicada diminuição da atividade (...) resultante da diminuição da procura de serviços na resposta social do pré-escolar em virtude da redução do número de crianças a frequentar (...) e a conseqüente redução do número de salas consubstancia um motivo de mercado que é passível de fundamentar a redução de pessoal, nos termos do artigo 359º, nº 2, alª a) do Código do Trabalho. Tendo em conta o supra exposto, é completamente inoportável manter a estrutura existente, que se revela manifestamente excedente em 8 (oito) trabalhadoras, justificando a necessidade do presente processo de despedimento coletivo das seguintes trabalhadoras: (...)

Cumpre ainda referir que não é possível colocar as trabalhadoras acima indicadas noutros postos de trabalho desde logo porque (...) não dispõe de postos de trabalho alternativos vagos. Pelas razões supra expostas, não existirão trabalhadoras contratadas a termo a desempenhar funções e tarefas correspondentes às dos postos de trabalho referidos. Conclui-se,

assim, que a redução da atividade (...), provocada pela diminuição do número de crianças e a conseqüente redução de salas determinadas por motivos de mercado justificam, nos termos do artigo 359º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo das trabalhadoras acima identificadas, cessando em conseqüência os respetivos contratos de trabalho.(...)"

1.3 Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora informa o seguinte:

" (...) Atendendo a que o despedimento coletivo em causa tem como fundamento a diminuição da atividade (...) resultante da diminuição da procura de serviços na resposta social do jardim-de-infância (pré-escolar) em virtude da redução do número de crianças a frequentar (...) e a conseqüente redução do número de salas e o redimensionamento da sua atividade, determinadas por motivos de mercado, e que abrange as trabalhadoras do setor da infância (educadoras de infância e ajudantes de ação educativa), o critério utilizado na seleção das trabalhadoras a despedir foi a menor antiguidade ao serviço (...). Desta forma, (...) tem afetadas ao setor de infância 24 (vinte e quatro) trabalhadoras, sendo 10 (dez) educadoras de infância e 14 (catorze) ajudantes de ação educativa: (...)

Perante o número de salas em funcionamento (...) - total de 8 (oito) salas - são apenas necessárias 6 (seis) educadoras de infância em sala a 100%, acrescendo 1 (uma) educadora para a coordenação geral (Dr.^a ...) e 9 (nove) ajudantes de ação educativa. Assim, tendo (...) ao seu serviço 10 (dez) educadoras de infância (uma das quais é a Dr.^a ... que assegura a coordenação do setor) e 14 (catorze) ajudantes de ação educativa, existem a mais 3 (três) educadoras e 5 (cinco) ajudantes de ação educativa

Tendo em conta o critério da menor antiguidade ao serviço (...) são abrangidas pelo presente despedimento coletivo as seguintes trabalhadoras, por serem as que têm menor antiguidade: (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...)"



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.4 Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a entidade empregadora refere que: “ (...) A compensação a pagar aos trabalhadores pela cessação dos respetivos contratos de trabalho será calculada do seguinte modo:

Contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de outubro de 2013

1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. 2 - A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo: a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida; c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades e o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades; d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

3 - Nos casos de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a uma compensação que corresponde á soma dos seguintes montantes: a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes.

4 — Nos casos de contrato de trabalho a termo certo o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

5 - A compensação prevista nos números 3 e 4 é calculada nos termos fixados no número 2.

II Contratos de trabalho sem termo celebrados antes de 1 de novembro de 2011

1 — Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366º do Código do Trabalho, é calculada do seguinte modo: a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano; b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado; c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes: i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes; iii) O disposto na sublinha i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

2 — O montante total da compensação calculado nos termos do número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 — Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013 inclusive, a compensação prevista no n.º 1 do artigo 366º do Código do Trabalho, é



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

calculada do seguinte modo: a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano; b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, a montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes: i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes; iii) O disposto na sublínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

4 — Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e as alíneas a) e b) do n.º 3: a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades; c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

5 — Quando da aplicação do disposto na alínea a) dos n.ºs 1 e 3 resulte um montante de compensação que seja: a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 e b) do n.º 3; b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

6 — Quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja: a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea c) do n.º 1; b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

III Contratos de trabalho a termo celebrados antes de 1 de novembro de 2011

1 — Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, celebrado antes de 1 de Novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344º, no n.º 4 do artigo 345º e no n.º 6 do artigo 366º do Código do Trabalho, é calculada do seguinte modo: a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de mês, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente; b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado; c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes: i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes; iii) O disposto



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

2— Em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, celebrado depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013, inclusive, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344º, no n.º 4 do artigo 345º e no n.º 6 do artigo 366º do Código do Trabalho, é calculada do seguinte modo: a) Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano; b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes: i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes; iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.

3 — Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e as alíneas a) e b) do n.º 2: a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades; c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

4 — Quando da aplicação do disposto na alínea a) dos n.ºs 1 e 2 resulte um montante de compensação que seja: a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas

b) e c) do n.º 1 e b) do n.º 2; b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

5 — Quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja: a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea c) do n.º1; b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores. (...)"

1.5 Do processo ora em análise, consta a lista com o quadro de pessoal da entidade empregadora, constando da mesma as trabalhadoras no processo de despedimento coletivo, sendo no total 24 trabalhadoras e a ata da reunião, realizada a sete de dezembro, assinada e rubricada pelas 8 trabalhadoras objeto de despedimento coletivo.

1.6 Não foi constituída comissão representativa das trabalhadoras, mas verifica-se que existiu uma reunião de informação e negociação, nos termos do artigo 361.º do Código, porquanto no processo remetido a esta Comissão consta a ata referente à reunião que a entidade empregadora teve com as trabalhadoras, da qual se apresenta um excerto: "(...)Foi dada a palavra ao Senhor (...) que explicou os motivos que levaram à intenção de despedimento coletivo. Igualmente referiu a impossibilidade de manter as educadoras de infância, uma vez que efetivamente fecharam salas. Explicou ainda às Ajudantes de Ação Educativa (...) de que existia a possibilidade de redução do período normal de trabalho de modo a que a Instituição

assegurasse a receção e entrega das crianças fora do horário da componente letiva, isto é, entre as 7.00h e as 9.00h e entre as 17.00 e as 20.00h. As trabalhadoras (...) solicitaram a possibilidade de analisar esta alternativa durante o fim-de-semana, O Senhor (...) aceitou que a decisão das trabalhadoras fosse-lhe transmitida na segunda-feira dia 11 de Dezembro de 2017. As restantes trabalhadoras referiram que esta possibilidade não se coadunava com a sua vida pessoal, não sendo por isso considerada uma alternativa. Da parte das trabalhadoras também não foi apresentada qualquer alternativa, opinião ou sugestão. (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)"*

2.2 O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3 Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “ (...) o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento (...)”.

2.4 Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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.

2.5 Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da (...)” Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), conforme indicado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.6 Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

“1 – 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 se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, 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 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

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”.

2.7 Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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 coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores 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.*

3 – 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, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – 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 coletiva”.

2.8 No despedimento coletivo em apreço, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir (8) e as

categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa, bem como o quadro de pessoal relativo ao setor de infância onde constam 24 trabalhadores/as, que discriminou por nome e categoria.

2.9 A entidade empregadora enviou às trabalhadoras, em 22/11/2017, carta com a intenção do despedimento coletivo onde se verifica a descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, o quadro de pessoal discriminado por nome e categoria, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, a indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, a indicação do método de cálculo de compensação a conceder às trabalhadoras a despedir, a descrição dos motivos que levaram a entidade empregadora ao despedimento coletivo “(...)Até Julho de 2015, (...) tinha 5 (cinco) salas de jardim-de-infância (pré-escolar) em funcionamento (125 (cento e vinte e cinco) crianças); Em Setembro de 2015 abriu apenas 4 (quatro) salas (100 (cem) crianças); Em Setembro de 2016 iniciou o ano letivo com apenas 3 (três) salas (75 (setenta e cinco) crianças), sendo que o edifício (...) já só mantinha 1 (uma) sala de jardim-de-infância (pré- escolar) em funcionamento. Em Setembro de 2017, as duas salas existentes no edifício (...) fecharam, cessando também o acordo de cooperação existente com a Segurança Social. Neste momento apenas permanecem 2 (duas) salas de jardim-de-infância (pré-escolar) abertas (50 (cinquenta) crianças, 25 (vinte e cinco) por cada sala), no edifício (...) em (...). Num espaço temporal de dois anos, (...) reduziu a frequência em 75 (setenta e cinco) crianças em jardim-de-infância (pré-escolar), e conseqüentemente as receitas provenientes das mensalidades e apoios da Segurança Social. Em Julho de 2015, para um total de 125 (cento e vinte e cinco) crianças em jardim-de -infância (pré- escolar), (...) tinha um total de receitas de 31.908,38 (€ 21.772,50, provenientes da Segurança Social —

acordo de cooperação para jardim de infância e € 10.135,88, provenientes das mensalidades pagas pelos pais/encarregados de educação das crianças). Em Setembro de 2017, para um total de 50 (cinquenta) crianças em jardim-de-infância (pré-escolar), (...) tem um total de receitas de € 14.337,34 (€ 8.709,00, provenientes da Segurança Social — acordo de cooperação para jardim de infância e € 5.628,34, provenientes das mensalidades pagas pelos pais/encarregados de educação das crianças). Em termos totais, (...) teve uma redução das receitas do jardim-de-infância (pré-escolar) de aproximadamente 45%. (...) Em suma, a supra indicada diminuição da atividade (...) resultante da diminuição da procura de serviços na resposta social do pré-escolar em virtude da redução do número de crianças a frequentar (...) e a conseqüente redução do número de salas consubstancia um motivo de mercado que é passível de fundamentar a redução de pessoal, nos termos do artigo 359º, nº 2, alª a) do Código do Trabalho. (...)"

2.10 Pelo que, da análise do processo, não se vislumbra indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras puérperas no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

3.1 Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras puérperas ... e ... no processo de despedimento coletivo promovido pelo ...



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.