

PARECER Nº 463/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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.

Processo n.º 3740-DG-C/2020

I – OBJETO

1.1- Em 04.09.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida, ..., 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 à trabalhadora, entregue PMP a 14.08.2020, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

«Nos termos do artigo 360.º/3 do Código do Trabalho, comunicamos que é nossa intenção proceder ao seu despedimento, no âmbito de um despedimento coletivo. Poderá designar, de entre os cinco trabalhadores abrangidos, uma comissão representativa, no prazo de cinco dias úteis».

1.3- A resposta da trabalhadora, via eletrónica, datada de 19.08.2020, tem o seguinte teor:

«De acordo com a comunicação de despedimento coletivo, informo que, desconhecendo as demais pessoas abrangidas pelo mesmo, nomeio-me para a comissão representativa, para todos os efeitos legais».

1.4. Em carta datada de 27.08.2020, o empregador remete à trabalhadora a fundamentação do despedimento nos termos que se reproduzem:

«Nos termos do artigo 360º, nº 4, do Código do Trabalho, junto enviamos a fundamentação do despedimento coletivo.

O despedimento coletivo dá-se nas ..., nomeadamente no ... e na ..., e nas ..., nomeadamente no ... e na ...

...

O ... vai sofrer uma grande redução no número de crianças a frequentar a resposta, a partir de setembro de 2020, o que obriga a uma reformulação dos serviços, com consequências no quadro de pessoal.

O acordo de cooperação da Instituição com a Segurança Social prevê uma capacidade de 40 crianças no ..., sendo o quadro de pessoal obrigatório constituído por uma Diretora Técnica (a 35% da carga horária), 2 animadoras a contratar em períodos de interrupções letivas e 2 ajudantes de ação educativa.

No corrente ano letivo de 2019/2020, o ... teve uma frequência de 42 crianças. Porém, para o próximo ano letivo a frequência prevista é de apenas 30 crianças, correspondentes às inscrições que temos, não havendo sinais de alteração, face a iminência de iniciar o ano letivo.

Face à redução do número de utentes e da correspondente receita (48,56€/mês por criança) torna-se necessário rescindir o contrato de trabalho da técnica superiora de animação sócio cultural, ..., que está desde 1.9.2017 afeta a esta resposta social.

É um cargo único e profissão única nesta Instituição, que não é exigido no acordo de cooperação e, portanto, não se justifica manter, face à redução de receita e de utentes. [sublinhado nosso]

Como tal, é selecionada e abrangida pelo despedimento coletivo esta trabalhadora.

Creche

A creche tem capacidade para 84 crianças.

A Instituição tem acordo com a Segurança Social para 55 crianças, dela recebendo 283,46€ por criança por mês.

No corrente ano letivo 2019/2020 teve 62 crianças. A partir de maio de 2020, devido ao Covid-19, houve 6 desistências. Estas crianças estavam repartidas por 5 salas, sendo acompanhadas por 4 educadoras de infância. No berçário não é necessária a afetação de uma educadora de infância.

Para o próximo ano letivo 2020/2021 apenas há 44 inscrições. As crianças serão repartidas por 3 salas, incluindo o berçário, que não carece de educadora.

Ou seja, são necessárias apenas 2 educadoras, das 4 que estão ao serviço.

A redução de receita mensal impõe igualmente que se faça o ajustamento do pessoal afetado, à necessidade real desta resposta.

Uma das educadoras, ..., estava contratada a termo certo, tendo o mesmo sido caducado com efeitos para o termo do prazo em curso em 31.8.2020.

Das 3 educadoras sobrantes, é selecionada e abrangida pelo despedimento a mais recente, ...

Respostas de apoio à infância

As respostas de apoio à infância (creche, educação pré-escolar e ...) sofreram, nos últimos meses uma diminuição de frequência substancial, que se mantém no próximo ano letivo de 2020/2021. Em fevereiro de 2020 as 3 respostas de apoio à infância registavam uma frequência média de 185 crianças (creche 62; educação pré-escolar 81 e ... 42). A frequência será apenas de 149 crianças no ano letivo 2020/2021 (creche 44; educação pré-escolar 75 e ... 30).

Tendo em conta o apresentado e a diminuição de salas e de receitas, justifica-se a diminuição do número de ajudantes de ação educativa afetas a estas respostas.

O critério de seleção da trabalhadora a dispensar com funções em sala (excluindo a portaria) nas respostas à infância é o da (maior) antiguidade. Foi selecionada a trabalhadora ...

Respostas de apoio à terceira idade

Tem vindo a verificar-se uma diminuição do número de utentes do centro de dia, nos últimos meses: 40 em fevereiro/2020 e 30 em junho/2020.

No centro de dia, o valor participado pela Segurança Social é de 121,21€/mês por utente. A diminuição de 10 utentes verificada no primeiro semestre resulta numa perda de 1212,10€/mês.

No SAD, o valor pago pela Segurança Social é de 372.00€/mês por utente. A quebra de 3 utentes registada a partir de maio de 2020 resulta numa diminuição da participação no valor de 1.116€/mês sendo expectável que o número de utentes se mantenha nesta ordem de grandeza.

Para equilibrar as necessidades de serviço com o pessoal existente e com os proveitos existentes, toma-se necessário reduzir o quadro de pessoal afeto a esta resposta social, no que respeita a ajudantes de ação direta, que é a categoria diretamente impactada com a redução de utentes.

O critério de seleção usado para a escolha do trabalhador foi a (maior) antiguidade das ajudantes de ação direta ao serviço no centro de dia, ... e ...

Como tal, foi selecionada e abrangida pelo despedimento coletivo a colaboradora ...
Cozinha

Tendo em conta a diminuição de utentes nas respostas sociais de apoio à terceira idade e a conseqüente diminuição das receitas, torna-se necessário reduzir pessoal comum às respostas sociais existentes na Instituição, para equilibrar a organização.

A escolha recaiu sobre uma ..., uma vez que com apenas 3 ajudantes se consegue assegurar o serviço desta área, sendo que atualmente existem 4.

O critério da escolha da trabalhadora a dispensar recaiu na ..., segundo o critério da avaliação do desempenho realizada pela ... destas respostas, que refere que a referida trabalhadora «registra um elevado grau de absentismo (25,5%) em 2020, nomeadamente em períodos com maior volume de trabalho, nomeadamente no período de Natal e Ano Novo. Apesar de ter experiência na função não se dispõe a ... nem a ..., o que evidencia a sua falta de autonomia, sobrecarrega as restantes colaboradoras e dificulta a distribuição igualitária dos horários de trabalho. Mostra-se pouco colaborativa e disponível quando é necessário colmatar falhas de outras colaboradoras».

Sendo assim, esta trabalhadora foi selecionada e abrangida pelo despedimento coletivo.

Junto enviamos o quadro de pessoal, discriminado por sectores.

O número de trabalhadoras a despedir é de 5, tendo as categorias profissionais respetivas sido indicadas supra, bem como os respetivos critérios de seleção.

O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento é o mínimo possível, cumpridos os prazos legais do procedimento aplicável e o prazo de aviso prévio para a produção de efeitos do despedimento.

As compensações legais a pagar genericamente às trabalhadoras a despedir são as que resultam do artigo 366º do Código do Trabalho e da Lei 69/2013.

Para efeitos do artigo 361º do Código do Trabalho agenda-se reunião com a comissão representativa da trabalhadora no dia 1.9.2020, pelas 14 horas, na sede da instituição».

1.5. A ata da reunião referida no ponto anterior tem o seguinte teor:

«No dia 1 de setembro de 2020, pelas 14h, reuniu na sua sede o empregador ..., representado pelo Presidente da Direção, Sr. ..., e pela diretora de serviços Dra. ..., acompanhado pelo ..., com a comissão representativa das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo, composta pela trabalhadora ..., esta via plataforma Microsoft Teams.

Compareceu à reunião via plataforma Microsoft Teams a ..., representante da DGERT. Apresentou-se na Instituição a educadora ..., também abrangida pelo despedimento. A sua presença na reunião não foi objetada por nenhum dos intervenientes convocados, pelo que a ela assistiu.

O objeto da reunião consistiu na fase de consultas e negociação do despedimento coletivo que o empregador organizou e que abrange 5 trabalhadoras.

O empregador certificou-se novamente de que a comissão recebeu a comunicação inicial do despedimento coletivo, o que a comissão confirmou, e reiterou a necessidade de proceder à redução de pessoal pelos fundamentos aí descritos, que aqui se reproduzem. A seleção das trabalhadoras obedeceu ao critério constante da comunicação inicial. Não havendo outra solução, vê-se obrigado a proceder à medida preconizada, manifestando o seu compromisso de cumprir rigorosamente o estipulado na lei para esta situação de despedimento coletivo, nomeadamente os prazos de aviso prévio.

A ... manifestou que a presença da DGERT nesta diligência visa verificar a regularidade substantiva e procedimental do procedimento de despedimento coletivo e a conciliação das partes. A fase de informação e negociação visa a obtenção de um acordo sobre a dimensão e os efeitos do despedimento, pretendendo-se encontrar soluções alternativas ou medidas que minorem o seu efeito, nomeadamente as medidas do artigo 361º do Código do Trabalho.

Pela representante da comissão representativa dos trabalhadores foi declarado que não tinha nenhum pedido de esclarecimento, no momento.

Pela trabalhadora presente ... foi dito que tinha dúvidas quanto aos critérios utilizados na seleção dos trabalhadores, que são diferentes de trabalhador para trabalhador.

Pelo empregador foi dito que os critérios de seleção do pessoal estão esclarecidos na fundamentação do despedimento e são diferentes de função para função pois em cada categoria o empregador considerou que o critério adequado era o que utilizou em cada caso.

A trabalhadora considerou-se esclarecida neste ponto, tendo questionado relativamente à motivação do despedimento se os números de inscrições nela constantes se são os totais que existem ou se ainda estão à espera de mais inscrições.

Pelo empregador foi dito que as inscrições constantes da fundamentação são os totais que existem para todo o mês de outubro e que não estão previstas mais crianças para ter de abrir outra sala de um ano.

Pela trabalhadora ... foi dito que poderia dever esperar pela possível abertura da sala de um ano, como sucedeu no ano passado, mas não abriu e manteve-se no ...

Pelo empregador foi dito que o contexto este ano é diferente porque o número de crianças na creche é menor e não existem condições financeiras para assegurar um posto de trabalho desnecessário.

Neste momento a representante da comissão perguntou se é necessário pessoal técnico no ...

Pelo empregador foi dito que neste momento não existe nenhum técnico afeto ao ... Esclareceu também que, no caso do acordo com a Segurança Social, só é necessário um técnico para as férias e não para o ano letivo.

Pela representante da comissão foi questionado quem está neste momento a assumir a direção técnica, que estava a seu cargo.

Pelo empregador foi respondido que a direção técnica está a cargo de uma colega ajudante de ação educativa, que tem formação na área das artes e que foi autorizada pela Segurança Social a exercer, não sendo obrigatório que a direção técnica esteja atribuída a uma trabalhadora licenciada.

Pela representante da comissão foi questionado se tendo sido nomeada diretora técnica durante dois anos no ano passado, se poderia ser despedida nestas condições.

Pelo empregador foi dito que não estando ao serviço, não poderia ocupar a direção técnica, passando esta direção a ser assumida por outra trabalhadora.

Não havendo dúvidas suplementares, pelo empregador foi questionado se as trabalhadoras estão disponíveis para chegar a uma solução consensual, tendo sido referido pela trabalhadora ... que teria de se aconselhar junto dos seus advogados.

O empregador esclareceu que está disponível para majorar a indemnização arredondando para cima o valor da indemnização prevista na lei e como compensação suplementar pela prestação de serviço, podendo ainda ser dispensadas do aviso prévio e cessando o contrato de imediato, por acordo.

Pela representante da DGERT foi lembrado o teor do n.º 1 e do n.º 4 do artigo 363.º do Código do Trabalho, bem como o regime imperativo do artigo 339.º do Código do Trabalho. Também questionou sobre a existência de trabalhadoras abrangidas pela proteção especial da parentalidade (artigo 63.º do Código do Trabalho), para efeitos do parecer da CITE.

O empregador esclareceu que a trabalhadora ... está grávida e será acautelado no momento próprio o pedido de parecer da CITE.

Pela representante da DGERT foi questionado se a formação profissional foi ministrada as trabalhadoras, tendo o empregador respondido que as horas não ministradas serão pagas nos termos legais.

Pela representante da DGERT foi esclarecido o regime da decisão de despedimento, do aviso prévio, do crédito de horas, da denúncia antecipada, aconselhando a consulta prévia à Segurança Social, porque tem conhecimento de problemas de trabalhadores em alguns Centros que entendem que a denúncia passa a ser considerada uma cessação voluntária do contrato de trabalho.

Pela empregadora foi dito que, face à posição assumida, irá proceder ao despedimento nos termos comunicados, sem prejuízo do que foi dito anteriormente quanto à possibilidade de acordo, concluindo-se, no entanto, esta fase com um não acordo.

Pela representante da DGERT foi pedido que, na fase de decisão, fosse enviado a relação de trabalhadores prevista na lei e cópia das decisões e dos avisos de receção remetidos aos trabalhadores, bem como o parecer da CITE.

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos presentes e remetida à representante da comissão de trabalhadoras e à DGERT para assinatura e devolução.

Pela empregadora foi dito que agradece aos presentes a forma elevada como decorreram os trabalhos.

Neste momento, a trabalhadora ... declarou que foi aconselhada a não assinar nada, pelo que não o fará, apesar de lhe ter sido lida a ata e de concordar com o seu teor».

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no artigo 63.º, 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 entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE], que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.2. 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».

2.3. 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».

2.4. No encerramento em análise, a entidade empregadora refere que procederá ao despedimento de cinco trabalhadoras nas áreas do apoio

à infância (... e creche) e à terceira idade (centro de dia e cozinha). O empregador esclarece ainda que o despedimento coletivo abrange:

- Uma pessoa com funções profissionais não obrigatórias por lei para o ... funcionar (...);
- Duas pessoas cuja contratação já não se justifica, dada a redução do n.º de inscrições de crianças na creche (... e ...); e
- Duas pessoas cuja contratação já não se justifica, dada a redução do n.º de utentes no centro de dia (... e ...).

2.5. A trabalhadora grávida que justifica o presente parecer corresponde à primeira categoria elencada no ponto anterior. Da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida foi notificada da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento coletivo em 14.08.2020, o qual a abrangia, bem como a mais quatro colegas.

2.6. Em carta datada de 27.08.2020, o empregador remete à trabalhadora a comunicação a que se refere o n.º 2 do artigo 360.º do CT, contendo todos os elementos aí constantes, i.e., motivos, quadro de pessoal discriminado por setores, critérios para a seleção das trabalhadoras a despedir, n.º de trabalhadoras a despedir e áreas a que se encontravam profissionalmente adstritas e data para se proceder efetivamente ao despedimento.

2.7. Da ata da reunião ocorrida em 01.09.2020 para, nos termos do artigo 361.º do CT, prestar informações e negociar com as trabalhadoras alvo do despedimento coletivo, consta que compareceram – por parte das trabalhadoras incluídas no despedimento coletivo - a trabalhadora grávida (automeada representante das colegas) e uma colega que desempenhava a função de educadora de infância.

2.8. Perante os factos apurados, e pese embora as partes ainda não tenham chegado a acordo quanto ao valor indemnizatório, tanto porque o empregador sublinha a sua disponibilidade para negociar em termos para além do que a lei exige, como também porque a trabalhadora grávida em causa – relembre-se – desempenha «um cargo e profissão únicos nesta Instituição que não são exigidos no acordo de cooperação [entre a IPSS e a Segurança Social] e, portanto, não se justifica manter face à redução de receita e de utentes», nada consta que possa indiciar discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade ..., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA
UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES EM 30 DE SETEMBRO DE 2020**