

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 488/CITE/2015

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 488/CITE/2015 – Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., detentora da categoria profissional de Educadora de Infância, inserida no processo de despedimento coletivo promovido pelo ..., nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 1599 – DL-C/2015

### I

#### OBJETO

**1.1.** Em 17.12.2015, a CITE recebeu do ... Reclamação do Parecer n.º 488/CITE/2015 (e não n.º 137/CITE/2015, como é identificado no assunto) que deliberou por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 18 de novembro de 2015, emitir parecer desfavorável à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante ..., no processo de despedimento coletivo, promovido *por esta entidade empregadora, requerendo: “(...) a reavaliação do Parecer emitido, proferindo-se, até pelo tempo decorrido, a final Parecer Favorável ao despedimento da trabalhadora (...)”*.

**1.2.** O Parecer n.º 488/CITE/2015, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 18 de novembro de 2015, conclui o seguinte:

*“(...) 2.10. Da análise do processo, apesar das fases principais do despedimento ora em causa terem decorrido no ano de 2014, pois que, o pedido de parecer foi remetido inicialmente para a ACT e para a DGERT quando deveria ter sido remetido para a CITE, verifica-se, da prova produzida, para além de falta da identificação dos*

*critérios utilizados para seleção dos/as trabalhadoras/es, a existência de pelo menos, mais 3 trabalhadoras com a mesma categoria profissional e profissão da trabalhadora ora especialmente protegida: “(...) educador de infância (...)” conforme consta quadro de pessoal anexo A.*

**2.11.** *Na sequência de todo o exposto, tendo em conta o teor do pedido efetuado pela entidade empregadora à CITE, constante do ponto 1.1., os motivos do despedimento ponto 1.2., os critérios ponto 1.3., o teor da reunião de informações e negociação, a que aludem os pontos ponto 1.4 e 1.4.1., bem como o teor do quadro de pessoal anexo A, afigura-se-nos como insuficientemente demonstrados ou explicados tais critérios pelo que, a inclusão da trabalhadora especialmente protegida, no despedimento, a concretizar-se, poderá configurar indício da prática de discriminação em função da maternidade.*

### **III – CONCLUSÃO**

*Face ao que antecede, a CITE opõe-se à inclusão da trabalhadora lactante ..., no processo de despedimento coletivo, promovido pelo ... (...).”*

**1.3.** A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 488/CITE/2015, no dia 23.11.2015, apresenta Reclamação com os seguintes argumentos:

*“(...) Notificados do V/ Parecer Prévio n.º 137/CITE/2015 reportado ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do CT aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro e inconformada com o mesmo, em virtude deste ser desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., vem, a exponente, apresentar Reclamação da supra identificada Deliberação do CITE datada de 18 de novembro de 2015 e notificada posteriormente, nos termos e para os efeitos do art.º 184.º e seguintes e 191.º e 192.º todos do CPA:*

*1. Na sequência da emissão de Parecer prévio as partes podem apresentar Reclamação quanto às deliberações da CITE, nos termos dos art.ºs 184.º e segs e 191.º e 192.º todos do CPA (Lei 4/2015 de 7/1);*

*2. Assim sendo e não se conformando com tal entendimento vem, a exponente, requerer a reapreciação do Parecer in casu, relativo à intenção do despedimento de ... integrada em despedimento coletivo.*

3. Ora da leitura do Parecer Prévio emitido resulta que, apesar das fases principais do despedimento em causa terem decorrido em 2014, por o processo haver tramitado junto do ACT e da DGERT, verificou-se, da prova produzida, para além da falta da identificação dos critérios utilizados para seleção dos trabalhadores a existência de, pelo menos, 3 trabalhadoras com a mesma categoria profissional da trabalhadora especialmente protegida.

4. No que se reporta aos critérios adotados para a seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, que abrangeria um total de 5 trabalhadores, a entidade empregadora comunicou o objetivo de manter e reforçar a qualidade de ensino; a promoção de formas de divulgação eficazes e imediatas; a dinamização de estratégias eficientes e atrativas para os alunos; libertar a instituição de encargos financeiros que a penalizam e que comprometem a sua autonomia futura e definir melhoramentos gerais.

5. Para tanto, entre demais medidas a adotar, foi incluída a reestruturação do Jardim de Infância e dispensa de uma Educadora.

6. É que a criação de grupos mistos permitia fazer grupos de crianças mais equilibrados no que respeita ao número de elementos, tendo em atenção os que carecem de necessidades educativas especiais, pelo que iriam ser criados 5 grupos com 5 educadoras e 5 auxiliares, ficando uma a mais.

7. Tal tinha em consideração a redução de, aproximadamente, 40 alunos com uma diminuição de receitas na ordem dos €15 000,00.

8. Por cuidado a trabalhadora foi informada e tomou conhecimento dos fundamentos da sua seleção para integrar o número de trabalhadores a despedir não sendo o facto de se encontrar grávida que determinou a sua inclusão.

9. Notamos, conforme o Professor Bernardo Lobo Xavier, in *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, p. 450:

“O facto é que a lei não exige que a indicação dos critérios seja suficientemente transparente, metódica e submetida a ponderações nos seus vários fatores para que delas resulte matematicamente quem fica e quem sai”.

10. E: “o que não consideramos viável é excluir alguma discricionariedade, algum espaço livre de decisão e apreciação, sobretudo quando nada nos garante que outras instâncias conduzam a resultados mais justos.”

11. *Prosseguindo ainda: “Não queremos dizer com isso que os critérios não sejam importantes e não devam ser relevantes, congruentes e plausíveis: simplesmente, em raros casos estão em condições de operar mecanicamente*

12. *Não foi provada, ou sequer alegada pela própria CITE, a existência de um qualquer arbítrio por parte da Reclamante, pelo que se deve dar por cumprida na íntegra a exigência de indicação dos critérios que serviram de base para a seleção dos trabalhadores a despedir.*

13. *Note-se que, ainda que se considerasse que a mesma não deu cumprimento à exigência legal de indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir, sempre teria de se concluir que esse facto não acarreta, por si só, a ilicitude do despedimento levado a cabo.*

14. *Na verdade, conforme decidido pela Relação de Lisboa no Acórdão de 02/11/2005, Processo n.º 4764/2005-4, “(...) o despedimento coletivo não pode ser impugnado por eventual improcedência dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores despedidos — cfr. ponto IV do Acórdão, sob a epígrafe de “Quanto aos fundamentos de natureza jurídica”.*

15. *Os fundamentos foram, assim, sinteticamente apresentados.*

16. *Por outro lado, como reconhece o Parecer, no dia 16 de outubro realizou-se a reunião de informações e negociações onde a trabalhadora em apreço (nem qualquer outra) compareceu.*

17. *Inexistiu, assim, quanto ao processo de despedimento, qualquer pronúncia por parte dos trabalhadores.*

18. *O despedimento coletivo encontra-se definido como sendo 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 e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.”*

19. *O despedimento assume um carácter coletivo já que abrange uma pluralidade de trabalhadores, por motivos comuns a todos eles, bem como uma natureza objetiva,*

*já que se funda em motivos de ordem interna, diretamente relacionados com o funcionamento da empresa.*

*20. Como decorre da noção legal acima referida, o despedimento coletivo pressupõe a verificação de um dos seguintes fundamentos:*

*(i) Encerramento de uma ou várias secções da empresa; ou (ii) Encerramento de estrutura equivalente; ou (iii) Redução de pessoal.*

*Mas mais. Qualquer que seja o fundamento, ele deve ter sido determinado por motivos de mercado, motivos estruturais ou motivos tecnológicos.*

*21. A este propósito, note-se, o novo Código do Trabalho passa a prever de forma expressa para esta forma de resolução o significado destes motivos.*

*22. Vejamos então em que se traduzem os motivos:*

*a) Motivos de mercado: traduzem-se na 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: fundamentam-se num desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes.*

*c) Motivos tecnológicos: traduzem-se em alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, tal como a informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

*22- Não basta a existência de motivos de mercado, tecnológicos ou estruturais para que automaticamente se verifique fundamento para o despedimento. Mais se torna necessário que entre os motivos invocados e o despedimento exista um nexo causal, isto é, que o fundamento seja suficientemente forte para que, mesmo determinando uma redução de pessoal, conduza, sem mais, ao despedimento coletivo de certos e determinados trabalhadores.*

*23- Ora todos estes aspetos foram aceites pelo CITE e assim cumpridos os pressupostos para o Despedimento Coletivo,*

*24- Informando a reclamante os fundamentos e critérios (básicos) de seleção dos trabalhadores.*

*25- Assim sendo, tendo em consideração o supra exposto e o demais legal impõe-se*

*a reavaliação do Parecer emitido, proferindo-se, até pelo tempo decorrido, a final Parecer Favorável ao despedimento da trabalhadora,*

*Atentamente*

*A Direção*

*(Pelouro Recursos Humanos e Jurídicos)*

*(...)*”.

- 1.4.** Notificada a trabalhadora da presente reclamação, veio dizer o seguinte sobre o argumentário aduzido pela entidade empregadora:

*“(...) Depois de tomar conhecimento da comunicação por parte do ..., recorrendo do parecer por Vós dado, venho por este meio pronunciar-me, de forma sucinta, referindo que os dados do processo falam por si e são reveladores da discriminação de que sou vítima.(...)”*

## II

### ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** Conforme decorre do disposto no artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.
- 2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da maternidade e da paternidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.

- 2.3.** A Constituição da República Portuguesa consagra, no artigo 68.º, a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.4.** Atendendo a este princípio, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT) estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, e dispõe no n.º 6 do mesmo artigo 63.º que se o parecer for desfavorável ao despedimento o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.
- 2.5.** Não obstante, o referido n.º 6 do artigo 63.º do CT, prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

### III

### ANÁLISE

**3.1.** Com a presente reclamação a entidade empregadora: “(...) não se conformando com tal entendimento vem (...) requerer a reapreciação do Parecer in casu, relativo à intenção do despedimento de ... integrada em despedimento coletivo (...)” , Parecer n.º 488/CITE/2015, apresentando, em resumo, “(...) No que se reporta aos critérios adotados para a seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, que abrangeria um total de 5 trabalhadores, (...) comunicou o objetivo de manter e reforçar a qualidade de ensino; a promoção de formas de divulgação eficazes e imediatas; a dinamização de estratégias eficientes e atrativas para os alunos; libertar a instituição de encargos financeiros que a penalizam e que comprometem a sua autonomia futura e definir melhoramentos gerais (...)” continuando com os motivos do despedimento que levaram à “(...) reestruturação do Jardim de infância e dispensa de uma Educadora (...)” acrescentando: “(...) pelo que iriam ser criados 5 grupos com 5 educadoras e 5 auxiliares, ficando uma a mais (...) (S.N.)” verificando-se, da análise da presente reclamação, que a entidade empregadora, para além de não apresentar qualquer documentação comprovativa dos factos alegados, continua sem enunciar ou explicar o critério ou critérios utilizados ou razão da inclusão da trabalhadora ora especialmente protegida no despedimento coletivo, não tendo sido apresentadas razões suficientes que alterem o sentido do Parecer n.º 488/CITE/2015, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de novembro de 2015.

#### IV

#### **DECISÃO**

**4.1.** Na sequência do que antecede, a CITE delibera:

- a) Indeferir a presente reclamação ao Parecer n.º 488/CITE/2015, por falta de fundamentação que altere o sentido do mesmo.
- b) Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.



**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**