

## PARECER N.º 314/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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  
Processo n.º 979 – DG-C/2016

### I – OBJETO

**1.1.**A CITE recebeu em 9/6/2016 da ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida ..., auxiliar educativa.

**1.2.**A entidade notificou a trabalhadora, por carta datada de 12/5/2016, *da intenção de proceder ao despedimento coletivo de todas as funcionárias contratadas com esta categoria*, a qual foi recebida em 17/5/2016.

**1.3.**Os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo são os seguintes:

**1.3.1.** *A ... deixou de poder suportar os encargos advindos da competência que lhe foi atribuída pela ... quanto à dinâmica dos Jardins de Infância, nomeadamente quanto aos trabalhadores contratados para exercer funções de auxiliares educativas e ainda das ligadas ao serviço de refeições.*

**1.3.2.** *Sucede que a contratação destes trabalhadores se baseou em protocolo celebrado entre esta ... e a ... nos termos do qual esta delegou naquela, competências relativas à dinâmica dos Jardins de Infância situados geograficamente na freguesia de ...*

- 1.3.3.** *No entanto, os apoios recebidos daquela Câmara Municipal são em muito inferiores aos encargos suportados por esta ...*
- 1.3.4.** *Neste momento, a ... não tem capacidade financeira para suportar tais encargos e a ... não se encontra disponível para ajustar os apoios aos custos efetivamente suportados pela ... de ... com os Jardins de Infância, nomeadamente no respeitante à contratação de auxiliares educativas e de apoio as refeições.*
- 1.3.5.** *Acresce que tais competências pertencem em exclusivo à ...*
- 1.3.6.** *Nos termos supra expostos, foi denunciado o protocolo em questão que se manterá em vigor apenas até ao final do presente ano letivo.*
- 1.3.7.** *Com efeito, a ... deixa de ter qualquer competência relativa à dinâmica dos Jardins de Infância, nomeadamente o Jardim de Infância de ... e o que integra o Centro Escolar de ..., pelo que deixa de lhe ser possível a colocação de funcionárias da ... naqueles Jardins de Infância.*
- 1.3.8.** *Por outro lado, inexistem recursos financeiros que permitam a esta ... continuar a suportar os encargos decorrentes da contratação de tais funcionárias.*
- 1.3.9.** *Assim, e nos termos supra expostos, inexistindo nesta ... qualquer posto de trabalho compatível com a categoria desempenhada pelas auxiliares educativas, comunicamos a intenção de proceder ao despedimento coletivo de todas as funcionárias contratadas por esta ..., com a referida categoria, num total de 3.*
- 1.3.10.** *Informamos, assim, que é intenção desta ... proceder ao despedimento de V. Exa no âmbito do despedimento coletivo a efetuar.*
- 1.3.11.** *A decisão de despedimento será proferida até ao final do mês corrente.*

**1.3.12.** *Mais comunicamos que nos encontramos empenhados para encontrar uma solução que melhor se coadune com os interesses de ambas as partes. Assim, propomos a realização de uma reunião, na sede da ... no dia 19 de maio pelas 11:00H, solicitando, desde já a V.<sup>a</sup> presença.*

**1.3.A** entidade informa que, apesar de ter sido marcada uma reunião para informações e negociação, a trabalhadora não compareceu.

**1.4.** Também não consta do processo resposta da trabalhadora à notificação da intenção do despedimento, informando a entidade patronal que a trabalhadora a não apresentou.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, 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.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º 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.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006.
- 2.4.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador/a no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.5.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.6.** Nos termos do artigo 359.º do novo 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 entidade 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.** O artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da entidade. Caso não exista, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.*
- 2.8.** No presente processo, o empregador remeteu às três trabalhadoras incluídas no processo de despedimento coletivo, entre as quais a especialmente protegida, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento.
- 2.9.** Na notificação informa que são incluídas todas as *trabalhadoras contratadas para exercer funções de auxiliares educativas e ligadas ao serviço de refeições*, com base num protocolo celebrado com a Câmara Municipal, de delegação de competências relativas à *dinâmica dos jardins de infância situados na área da freguesia.*
- 2.10.** Na mesma notificação é marcada uma reunião de informações e negociação, a que a trabalhadora não compareceu.

- 2.11.** O despedimento coletivo é justificado por razões decorrentes da cessação do referido protocolo, com base no qual as trabalhadoras foram contratadas, afirmando a entidade que as funções exercidas sendo originariamente da competência da Câmara Municipal, deixarão de ser exercidas, a partir de próximo ano letivo, pela ...
- 2.12.** O critério de seleção das trabalhadoras a despedir resulta do facto de serem integradas no despedimento todas as trabalhadoras contratadas para execução do referido protocolo.
- 2.13.** Assim, não se vislumbra a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**