

PARECER N.º 119/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras especialmente protegidas 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 568 – DLP-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.06.2012, a CITE recebeu do Conselho de Administração do EXTERNATO ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras especialmente protegidas, ... e ..., com a categoria profissional de vigilante, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e desequilíbrio económico-financeiro, abrangendo 12 trabalhadores, resumidamente, nos seguintes termos:

“Exmos Senhores

O Externato ... em Setúbal iniciou um processo de despedimento coletivo de 12 dos seus 34 Trabalhadores, pelos motivos e critérios enunciados na documentação junta. Ressalta desses critérios a preocupação em ter selecionado aqueles trabalhadores que tivessem alternativas ou projetos pessoais, ou proximidade de reforma que



facilitassem a “adesão” ao despedimento com o mínimo de inconvenientes pessoais.

Nessa linha apresentaram-se duas trabalhadoras

... ..

Rua ..., L. R/C Dt.º Rua ..., ... – 1º Dto.

... Setúbal

... Setúbal

cuja situação se enquadra no âmbito do disposto no artº 63º do C.T., tendo elas declarado, conforme carta anexa dirigida à Direção do Externato a sua aceitação do despedimento pedindo a dispensa do parecer prévio do CITE.

Ainda assim, entendeu a Direção do Externato remeter a V. Exas os respetivos processos solicitando o parecer no prazo de 30 dias nos termos do mesmo artº 63º.

O CONSELHO DE DIREÇÃO,

Anexos:

- 1. Cópias de 2 Cartas das Trabalhadoras à Direção pedindo a dispensa do parecer prévio do CITE*
- 2. Cópia da 1ª carta à ACT com seus anexos segundo as alíneas a) a f) nos termos do nº 5 do artº 360º do CT*
- 3. Cópia da 2ª carta à ACT comunicando a reunião nos termos do artº 361º do CT*
- 4. Cópia da 1ª carta dirigida às 2 Trabalhadoras em 21-05-2012*
- 5. Cópia da 2ª carta dirigida às 2 Trabalhadoras em 12-06-2012*
- 6. Cópia do anexo com “Motivos invocados para o Despedimento” alínea a)*

7. *Cópia do anexo com “Anexo A do Quadro do Pessoal do Relatório Único” alínea b)*
 8. *Cópia do anexo com “Critérios para a seleção dos Trabalhadores a despedir” alínea c)*
 9. *Cópia do anexo com Quadro dos Trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo e suas categorias profissionais, alínea d)*
 10. *Cópia da 3ª carta dirigida às 2 Trabalhadoras em 15-06-2012*
 11. *Cópia da 4ª carta dirigida às 2 Trabalhadoras em 26-06-2012*
 12. *Cópia da Ata da reunião nos termos do artº 361 do CT”*
- 1.2.** A empresa junta ao processo cópia das minutas de comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, dirigidas às trabalhadoras, e datadas de 21.05.2012, cujo conteúdo se transcreve:

“Setúbal, 21 de maio de 2012

Serve a presente para comunicar, formalmente, a V. Ex.ª que a Direção do Externato ... deliberou desencadear o procedimento legal de um Despedimento Coletivo, nos termos do art. 360º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

Esta comunicação é dirigida a V. Ex.ª pelo facto de poder ser abrangida pelo Despedimento Coletivo e pelo facto de, no Externato, não existirem as entidades referidas no nº 1 daquele normativo.

Conforme dispõe o nº 3 daquele preceito legal, os trabalhadores que podem ser abrangidos pelo despedimento coletivo, poderão designar uma comissão representativa, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção desta comunicação.

Sem outro assunto,”

- 1.3.** Igualmente, junta cópia das minutas de comunicação dos elementos previstos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, dirigidas às trabalhadoras, e datada de 12.06.2012, conforme se transcreve:

“Nos termos e para os efeitos do n.º 4 do art.º 360º do Código do Trabalho e na sequência da comunicação de 21 de maio de 2012 dirigida a V. Ex^a e aos trabalhadores que podem ser abrangidos pelo Despedimento Coletivo, junto se anexam os elementos complementares da comunicação, previstos no n.º 2 do art.º 360º do Código do Trabalho, a saber:

- a) Os motivos invocados para o despedimento, conforme documento anexo;*
- b) O Quadro de Pessoal discriminado pelos setores organizativos da Empresa;*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, conforme documento anexo;*
- d) Os trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas, conforme documento anexo;*

Mais se informa que a Direção, para os efeitos da alínea e) do n.º 2 do art.º 360º do Código do Trabalho, pretende efetuar o Despedimento Coletivo logo que se esgotem os prazos referidos nos artigos 360º, 361º e 362º do Código do Trabalho; para os efeitos da alínea f) do referido normativo, a Direção não pretende conceder qualquer outra compensação para além da estabelecida no artº 366º do Código de Trabalho.

Agradecendo toda a colaboração prestada, apresentamos cumprimentos
Setúbal, 12 de junho de 2012.”

1.3.1. Os motivos invocados para o despedimento coletivo são os seguintes:

“Motivos invocados para o despedimento coletivo

O Externato ... é um estabelecimento de educação e ensino dirigido a crianças em idade de Jardim de Infância e 1º ciclo desde o 1º ao 4º ano. Tem vindo a sofrer uma acentuada redução de alunos como reflexo de múltiplas causas entre as quais avultam: a crise que o país atravessa, as crescentes dificuldades financeiras dos pais para pagar as mensalidades, a diminuição da natalidade e abertura de novas unidades nos últimos anos, resultando daí um “rateamento” das crianças pelos diversos estabelecimentos.

Essa diminuição tem vindo a persistir nos últimos anos, tendo o Externato mantido algumas turmas com apenas 8 e 12 alunos, mas, ainda assim, a fim de evitar despedimentos, o Externato manteve nos últimos anos o mesmo número de professores e outros funcionários, na expectativa duma retoma, que não se tem verificado.

No ano letivo de 2011-2012 ainda manteve um Quadro de Pessoal de 34 funcionários, número este dimensionado para um universo superior a 220 crianças, quando a procura de matrículas, no final do prazo das inscrições se situa em 133, obrigando a um redimensionamento, agora inevitável, como alternativa ao encerramento total.

Estes “motivos de mercado” consubstanciados na falta de matrículas e o “desequilíbrio económico-financeiro” daí resultante são motivos inultrapassáveis se não houver uma reestruturação que equivalerá a adotar critérios de dimensionamento do pessoal, como se se estivesse a “refundar” o Externato.

Antes do lançamento do presente ano letivo chegou a estar equacionado o encerramento total do Estabelecimento, opção que se suspendeu para evitar o conseqüente desemprego total e considerando o valor de

património cultural que esta Escola, com quase 50 anos de história, representa para a cidade.

A Diocese de Setúbal, a quem competiria tomar essa decisão, foi sensível aos valores intrínsecos que estavam em jogo, como foi sensível aos apelos que chegaram do universo das famílias e de entidades representativas da comunidade.

Tratava-se de uma decisão difícil porque nessa data já se anteviam os resultados que constam agora do Balancete de dezembro de 2011, com Gastos apurados de 942.403,85€ e Rendimentos de 732.573,14€, com um resultado negativo de -209.830,71 €, só neste ano de 2011. Os gastos com pessoal, atingiam, nessa data 642.466,92€, com o desequilíbrio evidenciado para a conta Gastos com Pessoal como consta no Relatório de Gestão de 2011 que mostra a seguinte Estrutura de Gastos Percentual: 68%, Gastos com Pessoal; 28% fornecimentos e serviços externos; 4% outros gastos e perdas.

A esta situação somam-se os Empréstimos, que já vêm de anos anteriores, obtidos com o aval da Diocese, e que permanecem em dívida, e que constam na conta 25 do Balancete de dezembro de 2011 no montante de 995.000,00€, representando um crescimento do endividamento de 132% em 2010, para 175% em 2011.

Em conclusão:

Das reuniões realizadas com os pais das crianças e com todos os trabalhadores, resultou que não era alternativa o aumento das mensalidades, pelo efeito perverso que daí poderia resultar em desistências de matrículas, já que não há qualquer apoio do Estado. São as contribuições dos pais que têm de suportar todos os custos de funcionamento e ainda a pesada carga de impostos.

De todo este conjunto de circunstâncias, e a não haver aumento significativo do número de matrículas, o que nesta data e nestes circunstancialismos já não é expectável, resulta a necessidade inevitável



e inadiável de redimensionar a estrutura de pessoal à frequência dos alunos, obrigando a uma redução do número de funcionários, apontando-se para o despedimento de 12, como alternativa ao encerramento total.

Setúbal, 12 de junho de 2012.”

1.3.2. Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes, conforme se transcreve:

“Critérios para a seleção dos Trabalhadores a despedir.

Do documento “ Motivos invocados para o despedimento coletivo” fica claro o desajustamento existente entre o número de crianças matriculadas e o número de pessoal docente, pessoal auxiliar e outro.

Desse desequilíbrio verificado na procura e da persistência em manter esse Quadro de Pessoal a fim de evitar os despedimentos, resultou um excesso de pessoal e um acumular do endividamento que se tornou inoportável nos últimos anos.

Perante a necessidade de reduzir pessoal havia que encontrar critérios definidores.

O primeiro critério, antes da designação das pessoas, em concreto, consistiu em verificar qual o número de docentes e de pessoal auxiliar que seria necessário, em face das exigências legais para cada “turma” ou sala e para um adequado funcionamento de toda a atividade escolar, tendo em conta as condições concretas do edifício e de todos os espaços. Daí resultou uma primeira indicação para o número de pessoas necessárias, como se se tratasse de “refundar” a Escola. Consequentemente daí resultou também que estariam em excesso, 12 pessoas, tendo em conta as respetivas profissões e tarefas a desempenhar.

Seguidamente foram realizadas reuniões com o universo de todos os



trabalhadores dando-lhes conta da situação concreta do desajustamento entre o número de Crianças e o número de Trabalhadores e do desequilíbrio orçamental deficitário daí resultante.

Foram convidados todos os Trabalhadores que tivessem alternativas ou projetos pessoais, ou proximidade de reforma, a apresentarem individualmente, à Direção, sua “candidatura” de adesão ao despedimento.

Dessas reuniões individuais resultaram 9 pacíficas adesões, sendo necessário encontrar mais 3 que não se “ofereceram” espontaneamente, mas que foram designadas obedecendo aos seguintes critérios:

- ou por não terem turma, nem alunos para a constituir,*
- ou por estarem em funções dispensáveis, por excesso para o mesmo posto de trabalho,*
- ou por estarem a desempenhar funções que já competiam, por natureza, aos docentes titulares das turmas.*

Em conclusão:

A adoção da consulta prévia, com a adesão da maioria dos trabalhadores permitiu minimizar o impacto pessoal e socialmente indesejável do despedimento, limitando-o ao mínimo indispensável e esse critério base persistirá, procurando o ponto de equilíbrio entre o número de alunos e o dos funcionários.

Por último, o critério definitivo para a seleção dos trabalhadores a despedir, assenta na necessidade de salvaguardar a qualidade e eficiência do ensino, pelo que a Direção pretende assegurar a permanência dos trabalhadores que garantem aquela qualidade e eficiência.

Setúbal, 12 de junho de 2012.”

- 1.3.3. É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte:

“Mais se informa que a Direção, para os efeitos da alínea e) do nº 2 do art.º 360º do Código do Trabalho, pretende efetuar o Despedimento Coletivo logo que se esgotem os prazos referidos nos artigos 360º, 361º e 362º do Código do Trabalho”

- 1.3.4. A entidade empregadora indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, o seguinte que se transcreve:

“para os efeitos da alínea f) do referido normativo, a Direção não pretende conceder qualquer outra compensação para além da estabelecida no artº 366º do Código de Trabalho.”

- 1.5. Da ata de reunião de informações e negociação, com data de 22.06.2012, consta o que se transcreve:

“ATA

Aos vinte e dois dias do mês de junho de dois mil e doze, pelas onze horas e trinta minutos, reuniram-se na sede do Externato ..., sito na Avenida ..., ..., Setúbal, para os efeitos previstos no Artigo 361º do Código do Trabalho, o Conselho de Direção da Instituição, com a presença da Diretora Dr. ... e os vogais Dr. ... e Drª ..., acompanhados do perito designado Dr. ..., Advogado, por um lado e por outro as trabalhadoras abrangidas pelo processo de despedimento coletivo promovido pela instituição, na sequência da notificação escrita que lhes foi dirigida, encontrando-se presentes:

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

- ...

O Ministério da Economia e do Emprego não se fez representar, apesar de ter sido notificado para o efeito.

Iniciada a reunião, pelos legais representantes da Instituição foi declarado que reiteram a intenção de procederem ao despedimento coletivo, nos termos, fundamentos e abrangência oportunamente comunicados a todas as trabalhadoras uma vez que se mantêm os pressupostos que determinam o despedimento coletivo; reiteraram o propósito da Instituição proceder ao pagamento integral das compensações previstas no artigo 366º do Código do Trabalho, respeitando os períodos de pré-aviso definidos no artigo 363º do citado Código. Mais declararam que não há condições para recorrer a outras medidas alternativas ao despedimento coletivo, nomeadamente as

previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 361º do Código do Trabalho.

Pelos trabalhadores presentes foi declarado o seguinte:

A trabalhadora ... solicitou a correção da data da sua admissão na Instituição, uma vez que no Relatório Único, Anexo A — Quadro de Pessoal, consta a data de janeiro de 2011, quando na realidade a data de admissão é 1 de setembro de 1999, o que foi confirmado pelos membros do Conselho de Direção.

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada pelas 12 horas e 10 minutos.

Para constar, lavrou-se a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai devidamente rubricada e assinada por todos os presentes.”

- 1.6.** A empresa junta, ainda, ao processo os seguintes elementos:
- Duas declarações assinadas pelas trabalhadoras especialmente protegidas, de 22.06.2012;
 - Cópia das minutas das cartas enviada à ACT, em 12.06.2012 e em 15.06.2012;
 - Anexo A do Relatório Único: Quadro de pessoal da empresa referente a 2011, com tabela de códigos e respetivas descrições;
 - Número de trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo e categorias profissionais abrangidas;
 - Cópia das minutas da convocatória da reunião de informações e negociação dirigidas às trabalhadoras especialmente protegidas, datadas de 15.06.2012;

- Cópia das comunicações de decisão de despedimento coletivo, endereçadas às trabalhadoras especialmente protegidas, datadas de 26.06.2012.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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 regalias.¹
Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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, 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).
- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00)

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para emitir o referido parecer.

2.4. Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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 a dimensão da empresa, 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.

2.4.1. São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.

2.4.2. O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento 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).

2.4.3. 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;
- 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.

2.5. 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 trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.6. 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. 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”³, 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

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”.

de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

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 CT⁴ 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.

- 2.7.** O Externato é um estabelecimento de ensino, com as valências de Jardim de Infância e 1º Ciclo, que tem verificado uma redução de alunos.

Dispõe de um quadro de pessoal com 34 trabalhadores, dimensionado para um universo superior a 220 alunos.

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

Na atualidade, e já terminado o prazo de inscrições, o Externato contabiliza 133 alunos.

Em dezembro de 2011, a entidade empregadora registou um resultado negativo de 209.830,71€ e um montante de endividamento de 175%.

Com um rendimento, em 2011, de 732.573,14€, gastou com pessoal 642.466,92€, o que equivale a 68% dos custos, e demonstra o desequilíbrio na conta “*Gastos com Pessoal*”, que obriga necessariamente a “*redimensionar a estrutura de pessoal à frequência dos alunos (...) apontando-se para o despedimento de 12, como alternativa o encerramento total.*”.

- 2.8.** De acordo com o processo em análise foram elaborados cinco critérios para a seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo:
- a) Critério base: “*candidatura*” de adesão ao despedimento”;
 - b) Inexistência de turma e de alunos para a constituir;
 - c) Exercício de funções dispensáveis, “*por excesso para o mesmo posto de trabalho*”;
 - d) Exercício de funções da competência dos docentes titulares das turmas;
 - e) Critério definitivo: Salvaguarda da qualidade e eficiência do ensino, assegurando a permanência dos trabalhadores que as garantam.
- 2.9.** Decorre dos elementos junto ao processo, designadamente, o Anexo A - Quadro de pessoal da empresa referente a 31 de outubro de 2011, e do quadro de trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, que:
- a) As trabalhadoras especialmente protegidas têm a categoria profissional de Vigilante e a profissão de segurança (vigilante privado), outros porteiros e similares;
 - b) A entidade empregadora tem ao seu serviço mais sete trabalhadoras com a mesma categoria profissional e profissão das

trabalhadoras especialmente protegidas e uma trabalhadora com a mesma categoria profissional e a profissão de auxiliar de cuidados de crianças;

- c) São incluídas no despedimento coletivo seis vigilantes, quatro afetas à área de trabalho “Geral”; uma à área “Transportes” e uma à área Infantil – sala dos 4 anos”. As trabalhadoras especialmente protegidas estão afetas à área “Geral”;
- d) As Vigilantes abrangidas pelo despedimento têm a profissão de segurança e de auxiliar de cuidados de crianças.

2.10. De acordo com a informação da entidade empregadora as trabalhadoras especialmente protegidas aderiram ao despedimento coletivo.

Como comprovativo dessa adesão são juntas ao processo as seguintes declarações, das quais constam as respetivas assinaturas:

“..., tendo sido notificada da minha inclusão no grupo de pessoas a serem abrangidas pelo despedimento coletivo, venho declarar, que para os efeitos previstos no artº 63º do C.T., dispenso o parecer prévio do CITE, aceitando o referido despedimento e interessando-me receber a compensação que me for devida com a brevidade possível.”

“..., tendo sido notificada de estar abrangida no grupo de pessoas que o Externato tem intenção de abranger no despedimento coletivo, vem declarar que dispensa o parecer prévio do CITE para os efeitos previstos no artº 63º do C.T., aceitando o referido despedimento, e informando a Direção que lhe interessa receber a compensação a que legalmente tiver direito com a brevidade possível.”

- 2.11.** Face ao que antecede, afigura-se que a entidade empregadora justifica, de forma suficiente, a inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no processo de despedimento coletivo, porquanto, demonstra o nexo de causalidade entre os motivos invocados (necessidade de redimensionamento do pessoal em relação ao número de alunos, em virtude da redução de inscrições) e a escolha do posto de trabalho das trabalhadoras, na sequência da adesão das mesmas, o que decorre das declarações juntas ao processo.
- 2.12.** Neste sentido, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras objeto de presente parecer no procedimento de despedimento coletivo analisado.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas ... e ... no despedimento coletivo promovido pelo EXTERNATO ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2012**