

PARECER N.º 138/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 685 – DGL-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.07.2012, a CITE recebeu do presidente da direção da ASSOCIAÇÃO ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras especialmente protegidas, ..., grávida, e ..., lactante, com as categorias profissionais de Profissional de RVCC/Técnica de Encaminhamento e Formadora de Matemática, TIC e STC, respetivamente, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económico-financeiros, abrangendo 10 trabalhadores.
- 1.2. A Associação junta ao processo cópia das comunicações de intenção de proceder ao despedimento coletivo, dirigidas às trabalhadoras, e datadas de 5.07.2012, cujo conteúdo se transcreve:

“ASSUNTO: COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO NO ÂMBITO DE DESPEDIMENTO COLETIVO.



Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta associação, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, vimos pela presente informar V. Ex.ª que é nossa intenção proceder a despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V. Ex.ª. Pretende-se que os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo cessem a sua vigência em 31 de agosto de 2012. Fazemos notar que os trabalhadores a abranger podem, nos termos da lei, e no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data de expedição/entrega da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc que os represente na fase de consultas que se segue, comissão essa que no caso presente poderá ser composta por um máximo de 5 (cinco) trabalhadores. Convidamos, assim, V. Ex.ª a comunicar logo que possível a eventual constituição e composição de uma tal comissão, sem prejuízo de o procedimento seguir os seus termos legais até final do dia 12 de julho de 2012.

Procede-se desde já ao envio da documentação prevista no referido art.º 360.º, sem embargo de, após a receção de informação sobre a constituição da comissão ad hoc, se repetir o envio à Comissão então designada, nos termos da Lei.

Junta-se em anexo o documento “Fundamentação para despedimento coletivo”, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 360.º do CT, o qual faz parte integrante da presente comunicação e que contém as seguintes informações:

- Motivos para o despedimento coletivo*
- Quadro de pessoal discriminado por setores da empresa*
- Critério de Seleção dos trabalhadores a despedir*

- Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais
- Tempo previsível para o despedimento
- Método de cálculo de compensação”

1.3. Igualmente, junta cópia dos elementos previstos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, que acompanham a comunicação inicial. Assim, e de acordo com esses elementos:

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

“Fundamentação do processo de despedimento coletivo

Despedimento Coletivo na ..., com o número de pessoa coletiva ..., com sede na Avenida ... com o NISS

- 1. Fundamentos económico-financeiros da necessária redução de efetivos a concretizar através de despedimento coletivo*
- 2. Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa*
- 3. Critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir*
- 4. Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas*
- 5. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo*
- 6. Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da prevista no art.º 366º do Código do Trabalho.*

1. FUNDAMENTOS ECONÓMICO-FINANCEIROS DA NECESSÁRIA REDUÇÃO DE EFETIVOS A CONCRETIZAR ATRAVÉS DE DESPEDIMENTO COLETIVO

A – INTRODUÇÃO:

..., com o número de pessoa coletiva ..., com sede na Avenida ..., é uma Associação de Direito Privado sem Fins Lucrativos que exerce a sua atividade nas áreas de Gestão de Fundos, Programas, Formação e Projetos de Desenvolvimento. No âmbito da sua atividade, a ... é acreditada pela ANQ (atual ANQEP) para gerir um Centro Novas Oportunidades, em funcionamento desde maio de 2005 com o apoio/suporte financeiro do POPH - medida 2.1, através de candidaturas anuais e/ou plurianuais apresentadas.

Para o seu funcionamento, a ... procedeu ao recrutamento de técnicos de RVCC e formadores para integrarem a equipa do CNO da ..., conforme estipulado na lei em vigor.

Em 2008, a ... viu aprovada mais uma candidatura apresentada para a continuidade do funcionamento do Centro sendo necessário reforçar a equipa com mais profissionais e formadores, procedendo ao seu recrutamento em regime de prestação de serviços. Em março de 2009 foi celebrado contrato de trabalho a termo certo pelo período de 6 meses encontrando-se os mesmos atualmente a exercer a sua atividade no CNO da ...

Em síntese, a ... tem ao seu serviço no âmbito do Centro Novas Oportunidades, 10 colaboradores.

Atendendo a que foi apresentada uma candidatura à ANQ em dezembro de 2011, para 8 meses de atividade (conforme premissas obrigatórias do aviso de abertura),

Atendendo a que a candidatura tem o seu término em agosto de 2012, nada havendo em contrário a este preceito,

Atendendo ainda a que no contexto atual do país são muitas as notícias que surgem a dar como certo o término dos Centros Novas Oportunidades a nível nacional sem que tenhamos qualquer informação que confirme ou contrarie estas notícias, apesar dos inúmeros pedidos de esclarecimento que a ... tem vindo a efetuar, a par de diversos pedidos de reunião à ANQEP,

Gera-se uma situação de incerteza, quanto à continuidade do projeto, que se perspetiva poder vir a encerrar definitivamente em agosto, com o término da execução da candidatura no âmbito do POPH. Neste contexto, a ... tem necessariamente que precaver o futuro e preparar um eventual encerramento do CNO, o que implicará, necessariamente iniciar um processo de despedimento coletivo, tendo por objetivo não prejudicar os técnicos e profissionais afetos, salvaguardando ainda o apoio aos adultos inscritos e que têm o seu processo de reconhecimento, validação e certificação de competências a decorrer na ...

No que se refere à elegibilidade de despesas no âmbito da medida 2.1 do POPH, apenas as com

pensações são elegíveis.

Equipa do CNO da ... atualmente:

<i>Nome</i>	<i>Função</i>
...	<i>Formadora de Sociedade, Tecnologia e Ciência e TIC</i>
...	<i>Profissional de RVC</i>
...	<i>Profissional de RVC</i>
...	<i>Profissional de RVCC/Técnica de Encaminhamento</i>
...	<i>Formadora de Português e Cidadania</i>
...	<i>Formadora de Cidadania e Profissionalidade</i>
...	<i>Formadora de Cultura, Língua e Comunicação</i>
...	<i>Formadora de Cultura, Língua e Comunicação</i>
...	<i>Formador de Cidadania e Profissionalidade</i>

Contrato de Trabalho a Termo Certo:

<i>Nome</i>	<i>Função</i>	<i>Terminus</i>
...	<i>Formadora de Matemática, TIC e STC</i>	<i>30-09-2012</i>

De salientar que a ... tem vindo a reunir com os colaboradores e a dar conta da situação que aliás, é do conhecimento de todos, por ser de índole pública e estar especificamente sujeita ao término da candidatura em vigor até 31.08.2012. Na última reunião com os colaboradores do CNO, que teve lugar em 31.05.2012, os colaboradores foram já informados do processo que se previa ter de ser encetado, quanto à necessidade absoluta de efetuar o despedimento de todos os colaboradores.

Pelo exposto, será dado início a todos os procedimentos legais para efetuar o despedimento coletivo dos profissionais e formadores que integram a equipa do CNO, uma vez que a candidatura em vigor e o seu respetivo financiamento termina em 31-08-2012 e a ..., enquanto associação sem fins lucrativos, de utilidade pública, não tem capacidade financeira para manter a continuidade do Centro sem o financiamento do projeto no âmbito do POPH.

No que se refere à presente candidatura, com término em 31-08-2012, existe uma eventual possibilidade de, à semelhança do que aconteceu no final do ano de 2011 (candidatura anterior 2010/2011), ser possível uma prorrogação de tempo, desde que determinada pela ANQEP/POPH, de forma a dar continuidade ao trabalho em desenvolvimento com os adultos inscritos no CNO da ... e fechar os processos em curso. Existe ainda a eventual possibilidade de entretanto a ANQEP e o POPH abrirem novas candidaturas para um eventual projeto inerente ao processo de educação e formação de adultos no âmbito do CNO (sem que haja até este momento qualquer indicação desse facto). Caso se venha a concretizar esta segunda possibilidade, a ... necessitará de dispor de colaboradores afetos a tempo exclusivo ao CNO de acordo com

as premissas e instruções que vierem a ser instruídas pelas entidades competentes do programa (ANQEP/POPH), viabilizando a existência do serviço de apoio aos adultos em moldes semelhantes ao desenvolvido atualmente pelo CNO, tendo por base as premissas legais que vierem a ser determinadas.

Esta Associação foi constituída em 29 de junho de 1994 e atualmente a sua Direção tem a seguinte composição:

<i>CARGOS</i>	<i>INSTITUIÇÃO</i>	<i>REPRESENTANTE</i>
<i>PRESIDENTE:</i>
<i>VOGAL:</i>

B - ANÁLISE ECONÓMICO-FINANCEIRA

Com a criação dos Centros Novas Oportunidades (CNO's) financiados por fundos públicos, comunitários e nacionais, os processos de aprendizagem e reconhecimento de competências, viram a sua dinamização, valorizar a população e criar melhores condições de acesso a emprego. Contudo, com o atual fim do financiamento para os CNO previsto para 31-08-2012, é completamente impossível à ..., enquanto entidade sem fins

lucrativos com uma atividade estruturada baseada em atividades apoiadas financeiramente por fundos e programas, manter tal atividade, apesar dos esforços de gestão adotados, pela falta de capacidade financeira. É assim impossível inverter a situação, pelo que não se encontra outra solução que não a de extinção do Centro Novas Oportunidades da ... (decorrente do terminus da candidatura e a não existência de informação referente à continuidade efetiva do programa e do CNO).

Atualmente o valor mensal adstrito com a equipa de pessoal afeto ao CNO da ... é de cerca de 13.200€ (Treze mil e duzentos euros, referente a encargos com vencimentos, subsidio de alimentação e encargos sociais obrigatórios), o que torna impossível a sua manutenção em exercício (sem o respetivo apoio financeiro do POPH), por não ter a ... recursos financeiros para manter tais custos, nem atividade que justifique a colaboração dos colaboradores em exclusivo do CNO. É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que a extinção do CNO não permite a manutenção de qualquer trabalhador afeto em exclusivo ao CNO ao seu serviço, com os custos daí decorrentes, impondo pois, a cessação de todos os contratos de trabalho existentes neste âmbito.”

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

“3. CRITÉRIOS QUE SERVIRÃO DE BASE À SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

O presente despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores da Associação que desempenham funções exclusivas afetas ao CNO da ..., constantes no Quadro de Pessoal acima discriminado, pelo facto de

ser completamente impossível a manutenção destes postos de trabalho, pela não existência de financiamento para esta atividade, nem trabalho correspondente.”

1.3.3. É indicado como data de cessação para os contratos o dia 31.08.2012.

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

“6. INDICAÇÃO DO MÉTODO DE CÁLCULO DE EVENTUAIS COMPENSAÇÕES GENÉRICAS A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR, PARA ALÉM DA REFERIDA NO ARTº 366º DO CÓDIGO DO TRABALHO

Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista na Lei — art.º 366º do Código do Trabalho, aprovado pela L 7/2012, de 12/02.”

1.4. Da ata de reunião de informações e negociação, com data de 18.07.2012, consta o que se transcreve:

“ATA DE REUNIÃO

Aos dezoitos dias de julho de dois mil e doze pelas dezassete horas e trinta minutos, na sede da ..., com o número de pessoa coletiva ..., com sede provisória no ... em ..., com o NISS ..., reuniram-se o representante da referida associação e os trabalhadores afetos ao Centro Novas Oportunidades no âmbito da fase de informações e negociações do procedimento de despedimento coletivo em curso, estando presentes:

Pela Direção da ..., ..., Presidente da Direção com poderes para representar a mesma nesta reunião,

e

Os seguintes trabalhadores: ..., ..., ...,

Esteve ainda presente a Dr^a ..., advogada-estagiária com a cédula profissional n.º ... em representação e com poderes para o ato das trabalhadoras ...; ...; ...; ...; ... e ...

Esteve também presente o Dr. ..., advogado, com a cédula profissional n.º ..., que acompanhou o procedimento em causa e cuja presença foi solicitada pela...

A entidade empregadora referiu que se mantêm todos os factos constantes da Comunicação Inicial enviada aos trabalhadores em 5 de julho de 2012, que continua sem abrir novas candidaturas ao Projeto Novas Oportunidades e que a dimensão do despedimento coletivo, cuja intenção foi anunciada, se traduzirá nos termos do ponto 4 da Fundamentação do despedimento coletivo em anexo aquela comunicação, sendo assim abrangidos os seguintes trabalhadores:

Equipa do CNO da ...:

<i>Nome</i>	<i>Função</i>
<i>...</i>	<i>Formadora de Sociedade, Tecnologia e Ciência e TIC</i>
<i>...</i>	<i>Profissional de RVC</i>
<i>...</i>	<i>Profissional de RVC</i>

...	<i>Profissional de RVCC/Técnica de Encaminhamento</i>
...	<i>Formadora de Português e Cidadania</i>
...	<i>Formadora de Cidadania e Profissionalidade</i>
...	<i>Formadora de Cultura, Língua e Comunicação</i>
...	<i>Formadora de Cultura, Língua e Comunicação</i>
...	<i>Formador de Cidadania e Profissionalidade</i>
...	<i>Formadora de Matemática, TIC e STC</i>

Acrescentou o Sr. Presidente da Direção, ..., que não é possível a integração de qualquer trabalhador noutros postos de trabalho por estarem todos preenchidos, não havendo disponíveis quaisquer compatíveis com as categorias profissionais em causa, nem sendo possível aplicar outras medidas nomeadamente, suspensão de contratos de trabalho, redução de períodos normais de trabalho ou reconversão ou reclassificação profissional.

Foram informados que, de acordo com o disposto no artigo 364º do referido código, dispõem de um crédito de horas correspondentes a dois dias de trabalho por semana, sem perda de retribuição, devendo para a

utilização destas ser dado conhecimento à ... com três dias de antecedência.

Pela entidade empregadora foi inicialmente proposto o pagamento em 31.08.2012 de 50% da compensação a que alude o artigo 366º do Código do Trabalho, tendo em conta as dificuldades financeiras da Associação e o facto de tal compensação não ser objeto de comparticipação das entidades financiadoras.

A Dra ..., em representação das suas constituintes, rejeitou a proposta e após um período de negociação, a entidade patronal propôs o pagamento na data indicada de 60% da compensação referida.

Mais informou que caso tal compensação viesse a ser financiada na sua totalidade pelo POPH, poderia então pagar a totalidade da compensação.

Foi ainda dito pela advogada estagiária Dr^a ... que representa as trabalhadoras ...; ...; ...; ...; ... e ..., que as suas representadas precisavam de mais algum tempo para ponderarem a proposta apresentada, e tomar uma decisão. De igual forma os restantes trabalhadores presentes, solicitaram também um prazo adicional para darem uma resposta definitiva.

Assim, ficou agendada por consenso, nova reunião para o próximo dia 23 de julho, pelas 10h na sede da ..., com vista a tentar chegar a um acordo final.

Nada mais havendo a tratar encerrou-se a reunião às dezoito horas e trinta minutos e da mesma se lavrou esta ata que vai assinada por todos os presentes.”

- 1.5. Da ata de reunião de informações e negociação, com data de 23.07.2012, consta o que se transcreve:

“ATA DE REUNIÃO

Aos vinte e três dias do mês de julho de dois mil e doze pelas dez horas, na sede da ..., com o número de pessoa coletiva ..., com sede provisória no ... em ..., com o NISS ..., realizou-se a segunda reunião no âmbito da fase de informações e negociações do procedimento de despedimento coletivo em curso relativo ao Centro Novas Oportunidades, estando presentes:

Na qualidade de coordenadora da ..., ... a secretariar a reunião e o Dr. ..., advogado, com a cédula profissional n.º..., que acompanhou o procedimento em causa e com procuração com poderes para o ato em representação da Direção da ...

Os seguintes trabalhadores: ..., ..., ..., ..., ... e ...

Esteve ainda presente a Dra. ..., advogada-estagiária com a cédula profissional n.º ..., em representação e com poderes para o ato das trabalhadoras ...; ...; ...; e ...

A entidade empregadora referiu que se mantêm todos os factos constantes da Comunicação Inicial enviada aos trabalhadores em 5 de julho de 2012, que continuam sem abrir novas candidaturas ao Projeto Novas Oportunidades, e que a dimensão do despedimento coletivo, cuja intenção foi anunciada, se traduzirá nos termos do ponto 4 da

Fundamentação do despedimento coletivo em anexo aquela comunicação bem como a abordagem efetuada na reunião de 18.07.2012 e transcrita em ata da mesma, sendo assim abrangidos os seguintes trabalhadores:

Equipa do CNO da ...:

<i>Nome</i>	<i>Função</i>
...	<i>Formadora de Sociedade, Tecnologia e Ciência e TIC</i>
...	<i>Profissional de RVC</i>
...	<i>Profissional de RVC</i>
...	<i>Profissional de RVCC/Técnica de Encaminhamento</i>
...	<i>Formadora de Português e Cidadania</i>
...	<i>Formadora de Cidadania e Profissionalidade</i>
...	<i>Formadora de Cultura, Língua e Comunicação</i>
...	<i>Formadora de Cultura, Língua e Comunicação</i>
...	<i>Formador de Cidadania e Profissionalidade</i>



...	Formadora de Matemática, TIC e STC
-----	------------------------------------

Na sequência do já proposto na reunião de 18 de julho de 2012 a entidade empregadora manteve a proposta de pagar 60% da compensação a que se refere o artigo 366º do Código de Trabalho para todos os trabalhadores acima identificados.

Pelos trabalhadores presentes e pela Drª ..., em nome das suas representadas, foi dito que aceitavam o valor proposto.

A entidade empregadora informou que caso a compensação venha a ser financiada pelo POPH no âmbito do projeto CNO, a mesma será paga integralmente.

Mais informou que se houver novo projeto CNO, dar-se-á prioridade ao recrutamento das trabalhadoras agora despedidas, cujas funções /habilitações sejam adequadas e compatíveis aos requisitos do projeto.

Relativamente à trabalhadora ..., declarou que aceita que a cessação do seu contrato ocorra em 31 de agosto de 2012, independentemente da data da comunicação a que alude o n.º 1 do artigo 363º do Código do Trabalho, tendo em conta que esta só será efetuada após recebido o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 63º do mesmo Código.

A trabalhadora ... declarou também que aceita que a cessação do seu contrato ocorra em 30 de setembro de 2012, independentemente da data da comunicação a que alude o n.º 1 do artigo 363º do Código do Trabalho, tendo em conta que esta só será efetuada após recebido o



parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 63º do mesmo Código. Nos termos do disposto no artigo 366º do Código do Trabalho, os trabalhadores, serão compensados por despedimento coletivo nos valores abaixo indicados, ficando acordado por ambas as partes que tais valores ficam à sua disposição, por entrega de cheque e contra recibo, no valor do acordado, no dia 30 de setembro às trabalhadoras ... e ... e a 31 de agosto de 2012 aos restantes trabalhadores.

<i>Nome</i>	<i>Valor da compensação</i>
<i>...</i>	<i>2.667,00€ (dois mil, seiscentos e sessenta e sete euros)</i>
<i>...</i>	<i>2.667,00€ (dois mil, seiscentos e sessenta e sete euros)</i>
<i>...</i>	<i>2.667,00€ (dois mil, seiscentos e sessenta e sete eu ros)</i>
<i>...</i>	<i>5.798,82€ (cinco mil setecentos e noventa oito euros e oitenta dois cêntimos)</i>
<i>...</i>	<i>5.798,82€ (cinco mil setecentos e noventa oito euros e oitenta dois cêntimos)</i>
<i>...</i>	<i>1.333,50€ (mil, trezentos e trinta três euros e cinquenta cêntimos)</i>
<i>...</i>	<i>1.333,50€ (mil, trezentos e trinta três euros e cinquenta cêntimos)</i>
<i>...</i>	<i>1.333,50€ (mil, trezentos e trinta três euros e cinquenta cêntimos)</i>

...	1.333,50€ (<i>mil, trezentos e trinta três euros e cinquenta cêntimos</i>)
...	2.225,04€ (<i>dois mil duzentos vinte cinco euros e quatro cêntimos</i>)

Ficou ainda acordado entre a empregadora e os trabalhadores que todos os outros créditos vencidos e exigíveis por efeito de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente: os proporcionais de férias, subsidio de férias e subsidio de Natal, serão pagos nas mesmas datas que as compensações respetivas.

Nada mais havendo a tratar encerrou-se a reunião às doze horas e da mesma se lavrou esta ata que vai assinada por todos os presentes.”

1.6. A Associação apresenta os seguintes elementos:

- Quadro de Pessoal, discriminado por departamento da associação;
- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- Comprovativos de envio e receção de documentos.

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.
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

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)

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, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, 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 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

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

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

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.** De acordo com a informação constante do processo, a Associação foi constituída em 1994, tem ao seu serviço 18 trabalhadores, e tem por atividade a gestão de fundos, programas, formação e projetos de desenvolvimento. É uma entidade creditada para gerir um Centro de Novas Oportunidades, através de financiamento do POPH.

Tal financiamento terminará com o encerramento do projeto em curso, em 31 de agosto de 2012, sem que se perspetive a sua continuação, pelo que, implicando tal circunstância o encerramento do Centro de Novas Oportunidades, por falta de capacidade financeira para manter o seu funcionamento sem os apoios do POPH, foi decidida a abertura de um procedimento de despedimento coletivo abrangendo os 10 trabalhadores afetos em exclusivo àquele Centro.

- 2.8.** Assim, determinou a Associação que o critério de seleção dos trabalhadores a abranger no despedimento coletivo é o desempenho de *funções exclusivas afetas ao CNO da ...*

- 2.9.** Decorre das atas das reuniões de informações e negociação, nas quais estiveram presentes as trabalhadoras especialmente protegidas, que a associação não dispõe de outros postos de trabalho onde possa integrar os trabalhadores abrangidos, não sendo possível aplicar outras medidas como a suspensão dos contratos, a redução dos períodos normais de trabalho ou a reclassificação profissional.
- Após negociação, a trabalhadora lactante e a trabalhadora grávida declararam aceitar a cessação dos contratos de trabalho na data proposta, o que no entanto só poderá ser efetuado posteriormente à receção do parecer da CITE.
- 2.10.** 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 (inatividade do Centro de Novas Oportunidades por falta de financiamento) e a escolha do posto de trabalho das trabalhadoras, afetas em exclusivo àquele Centro.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** Não obstante a conclusão alcançada, importa referir que no processo em análise, e de acordo com o que decorre do conteúdo da comunicação notificada às trabalhadoras especialmente protegidas, e do conteúdo da ata da reunião de dia 23 de julho, subsistindo as possibilidades, ou de prorrogação do projeto em curso, ou de abertura de novas candidaturas *para um eventual projeto inerente ao processo de*



educação e formação de adultos no âmbito do CNO, a CITE recomenda o seguinte:

A *prioridade* que a entidade empregadora declarou pretender conceder no âmbito de eventual *novo projeto CNO* no que respeita ao *recrutamento das trabalhadoras agora despedidas, cujas funções/habilitações sejam adequadas e compatíveis aos requisitos do projeto*, deverá atender ao disposto no artigo 24.º do Código do Trabalho, garantindo a igualdade no acesso a emprego às trabalhadoras grávida e lactante, designadamente, através da aplicação de critérios de seleção e condições de contratação, assim como acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais, incluindo aquisição de experiência prática que não fiquem comprometidos por motivo do exercício de direitos relacionados com a maternidade, designadamente, licenças por parentalidade ou dispensas para amamentação.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012**