



PARECER N.º 157/CITE/2012

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 12.02.

Processo n.º 736 – DG-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.08.2012, a CITE recebeu do Colégio Liceal de ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida, ..., titular da categoria de professora licenciada e profissionalizada, de nível A6, docente do grupo P+FR, admitida no colégio em 01-09-2000, 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 12.02.
- 1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir, em 08.06.2012, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que tem “a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com mais 16 trabalhadores, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho (CT)”.

- 1.2.2.** Que “O colégio Liceal de ... nasceu há mais de 40 anos num contexto de reduzida oferta educativa para a população estudantil do Concelho de ... Foi, por isso, sem surpresa, que se assistiu ao seu crescimento, quer em termos humanos, quer em termos físicos”.
- 1.2.3.** Que “No entanto, nos anos 90, a Direção Geral de Educação do Norte (DREN), eventualmente pressionada por interesses autárquicos, começou a refrear aquela expansão, então com a redefinição da rede escolar, sujeita a zonas de influência definidas geograficamente”.
- 1.2.4.** Que “Não obstante, o empenho da Direção, coadjuvada por um corpo docente qualificado, e o reconhecimento das famílias pelos serviços educativos prestados aos seus educandos permitiram a manutenção da dimensão do Colégio e a estabilidade do quadro de professores”.
- 1.2.5.** Que “em finais de 2010, já com o ano letivo em pleno funcionamento, o Colégio e todos os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo com contrato de associação são atingidos na sua capacidade de realização – como é público e notório –, porquanto as regras a que obedecia o seu financiamento são unilateralmente alterados pelo Governo, numa clara opção ideológica, ainda que a pretexto da contração económica verificada em Portugal.”
- 1.2.6.** Que “Toda a envolvente que caracterizou o ensino particular e cooperativa ao longo do ano letivo de 2010/2011, nomeadamente o quadro de instabilidade criado quanto à sua capacidade de continuação, teve efeitos diretos nas matrículas em 2011/2012. Esta quebra de matrículas verificou-se quer ao nível das turmas com contrato de associação, quer ao nível das

turmas com pagamento de propina, senda esta última substancialmente mais forte”.

- 1.2.7.** Que “Em resumo, apesar de o Colégio ter mantido e até aumentado a capacidade instalada, com a construção do Bloco V, verifica-se uma redução efetiva da procura dos seus serviços, com menos 221 alunos, correspondentes a, pelo menos, seis turmas no Ensino Básico, traduzindo-se numa impossibilidade prática de colocação de todo o seu potencial humano”.
- 1.2.8.** Que “Para o ano letivo 2012/2013 foi aprovada uma reorganização das matrizes curriculares que tem, como fio condutor, a diminuição do número de horas que os alunos terão que permanecer na escola”.
- 1.2.9.** Que “Foi igualmente determinado o aumento de número de alunos necessários para constituir turmas nos anos iniciais de cada ciclo”.
- 1.2.10.** Que “Face ao exposto, qualquer observador atento detetará um potencial de produtividade (capacidade disponível) excessivo, em relação ao volume de turmas e apontará para a necessidade de efetuar o dimensionamento da organização, através de "downsizing", ao nível dos recursos humanos”.
- 1.2.11.** Que “Como é natural – e inelutável – a operacionalidade e sustentabilidade do Colégio são afetadas por este problema económico e de mercado, não sendo possível, pois, suportar quadros excedentários, sob pena de o Colégio, a médio (curto?) prazo, deixar de ser eficiente e sustentável”.
- 1.2.12.** Que “Várias medidas de racionalização de custos têm vindo a ser implementadas desde que se alteraram as regras de financiamento do Colégio”.

- 1.2.13.** Que “Torna-se, por isso, evidente a necessidade de se proceder a uma adequação dos recursos humanos afetos à docência, de forma a eliminar (adequá-los à procura dos alunos e ao novo quadro de financiamento, permitindo manter níveis de racionalidade económica que viabilizem o Colégio no médio e longo prazo) ineficiências ao nível dos custos de funcionamento”.
- 1.2.14.** Que “Não o fazer agora, seria o mesmo que colocar em causa, no futuro próximo, a continuidade do Colégio e os postos de trabalho dos demais trabalhadores. No presente, é a operacionalidade do Colégio que já está posta em equação”.
- 1.2.15.** Que “Os motivos invocados pelo Colégio para sustentar o despedimento coletivo colhem, assim, os seus fundamentos em razões não só de mercado, mas também estruturais – cfr. alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 359.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.16.** Que “Com efeito, perante a evidência do decréscimo do número de alunos e de turmas – e dado que a estrutura de custos com pessoal se manteve relativamente constante –, torna-se imperativo, tendo em conta os destinatários finais do Colégio (o Colégio vive dos alunos e para os alunos) e o seu quase exclusivo financiamento pelo contrato de associação, um redimensionamento ao nível dos recursos humanos, reduzindo o número de professores, de modo a ajustar o quadro de pessoal ao número de turmas, extinguindo, para tanto, alguns postos de trabalho”.
- 1.2.17.** Que “A Direção do Colégio, preocupada com os efeitos sociais e laborais de um despedimento coletivo com a dimensão daquele que a realidade nua e

crua prefigurava, fez um esforço assinalável da redução do número de trabalhadores a dispensar, de tal forma que acabou por fixar esse número em, apenas, 17 (dezassete) professores”.

- 1.2.18.** Que “A Direção do Colégio admite, todavia, a eventual necessidade de ter que proceder ao despedimento de até mais 7 (sete) trabalhadores, dentro do período de três meses, previsto no n.º 1 do art.º 359.º do CT. Esta eventualidade só será possível confirmar após a ocorrência das matrículas e a composição das turmas, se não mesmo após o decurso de algum tempo de funcionamento da escola, já com a redução do número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.”
- 1.2.19.** Que “No Colégio não existem postos de trabalho para colocar os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo”.
- 1.2.20.** Relativamente aos critérios de seleção, alega a entidade empregadora que “Foram devidamente ponderadas as habilitações académicas, as capacidades técnicas, a preparação teórico-prática, as notações obtidas nas respetivas avaliações de desempenho, as competências para motivar os alunos e gerir conflitos e, finalmente, a disponibilidade demonstrada para assumir e respeitar o Projeto Educativo do Colégio”.
- 1.2.21.** Que “Considerando que a distribuição do serviço docente deve ser pautada por critérios de bom aproveitamento dos recursos disponíveis, maximizando o potencial de formação dos docentes”;
- 1.2.22.** Que” Considerando que os critérios são aferidos em função da política de eficiência empresarial definida pelo empregador;”

- 1.2.23.** Que “O critério que determinou a seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo (a que ora se pretende proceder) assentou no facto de os mesmos terem sido contratados especificamente para exercer a docência no Grupo disciplinar respetivo e, no último ano, estarem afetos, predominantemente, ao nível de ensino que agora, por força da adaptação às matrizes e arquitetura curriculares do ensino básico e secundário e da expectável redução de alunos e turmas, se tem de redimensionar”.
- 1.2.24.** Que “Concretamente, o critério que serviu de base à seleção dos professores a despedir, por força dos princípios orientadores da revisão da estrutura curricular, foi, à exceção de Educação Física, o da menor antiguidade na lecionação da disciplina respetiva no Ciclo a que estavam afetos no presente ano letivo e onde há diminuição de carga horária. Em caso de igualdade de circunstâncias, o desempate ocorreu em função, primeiro, da menor classificação profissional, segundo, do menor percurso, enquanto aluno, no Colégio e, por último, o de menor idade”.
- 1.2.25.** Que “No caso de Educação Física, dado ser uma disciplina mais exigente em termos físicos, o critério que serviu de base à seleção dos professores a despedir, foi o da maior idade física”.
- 1.3.** A empresa comunicou aos trabalhadores, objeto do presente despedimento que, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, poderiam, querendo, em conjunto e de entre os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo, designar, no prazo de 05 (cinco) dias úteis a contar da data de receção da presente comunicação, uma comissão representativa dos trabalhadores nele integrados, com o máximo de 3 (três) elementos, com o objetivo de participar na fase negocial do presente procedimento”.

- 1.4.** Foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 03.07.2012, em que estiveram presentes os representantes da direção do Colégio e os professores abrangidos pelo presente processo de despedimento, de que fazia parte a trabalhadora objeto do presente parecer.
- 1.5.** A CITE, através de contacto telefónico, solicitou ao Colégio alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se poder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pela entidade a seguinte informação:

“Dando resposta à solicitação feita, vimos esclarecer que o critério adotado relativamente à professora ... foi, tal como para todos os professores na mesma situação de despedimento, o facto de ser a professora com menos tempo de serviço nesta escola na disciplina de Português no Ciclo em que se verificou redução de horas letivas (2.º ciclo)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas

ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.2.** 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”, que é esta Comissão, conforme artigo 1.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** 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 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”.

2.4. 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 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.

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”.

- 2.5.** A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 08.06.2012, a intenção do despedimento *sub judice*, à trabalhadora grávida, titular da categoria de professora licenciada e profissionalizada, de nível A6, docente do grupo P+FR, admitida no colégio em 01-09-2000, objeto do presente parecer.
- 2.6.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos não só de mercado, mas também estruturais, indicou o número de trabalhadores docentes a despedir (17) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal docente, constituído por 225 trabalhadores que discriminou por setores organizacionais (grupos disciplinares) do Colégio Liceal.

- 2.7.** No que diz respeito aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa referiu que “concretamente, o critério que serviu de base à seleção dos professores a despedir, por força dos princípios orientadores da revisão da estrutura curricular, foi, à exceção de Educação Física, o da menor antiguidade na lecionação da disciplina respetiva no Ciclo a que estavam afetos no presente ano letivo e onde há diminuição de carga horária. Em caso de igualdade de circunstâncias, o desempate ocorreu em função, primeiro, da menor classificação profissional, segundo, do menor percurso, enquanto aluno, no colégio e, por último, o da menor idade. No caso de Educação Física, dado ser uma disciplina mais exigente em termos físicos, o critério que serviu de base à seleção dos professores a despedir, foi o da maior idade física”.
- 2.8.** Verifica-se, conforme os esclarecimentos prestados na reunião de informações e negociação – registados na ata de 3/07/2012 – que o Colégio “seguiu um critério objetivo, aquele que se considerou mais sensato e adequado: afetar ao despedimento os professores que estavam a lecionar neste ano letivo o ciclo atingido pela redução de carga horária. Relembrou que a reorganização curricular tem vindo a retirar horas de aulas aos alunos, o que se refletiu na inexistência de horários para todos os senhores professores do Colégio”.
- 2.9.** Relativamente à situação concreta da trabalhadora docente, grávida a despedir, ..., objeto do presente parecer, refere a entidade empregadora que foi selecionada, tal como para todos os professores na mesma situação de despedimento, “o facto de ser a professora com menos tempo de serviço nesta escola na disciplina de português no Ciclo em que se verificou redução de horas letivas (2.º Ciclo)”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.10.** Na reunião de informações e negociação, após a apresentação das suas posições, os representantes do Colégio e os professores a despedir chegaram a acordo no presente procedimento de despedimento coletivo “Considerado a reorganização das matrizes curriculares e, com isso, a inexistência de horários para distribuir pelos professores agora dispensados, a Direção do Colégio propõe o pagamento da compensação prevista na lei: um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente. Os professores anuíram à proposta apresentada”.
- 2.11.** Consta ainda da ata do dia 3/07/2012, que “em face deste esclarecimento” (...) foi proposto que acrescesse à compensação proposta pelo Colégio a retribuição correspondente ao período de aviso prévio que ultrapassar a data de 31 de agosto. Pela representante do Colégio foi dito que dava o seu acordo à proposta apresentada”.
- 2.12.** Por último, e conforme a aludida ata, “pelo Colégio e pelos professores foi declarado inexistir qualquer irregularidade da instrução do procedimento de despedimento coletivo, pelo que foi encerrada a presente reunião”.
- 2.13.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida professora no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pelo COLÉGIO LICEAL DE ..., da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 5 DE SETEMBRO DE 2012**