

## PARECER N.º 180/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 873 – DGL-C/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 26.09.2012, a CITE recebeu da direção da ESCOLA ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de duas trabalhadoras especialmente protegidas, ..., grávida, e ..., lactante, com as categorias profissionais de Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento e Formadora de ..., respetivamente, afetas ao ... da Lousã, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 10 trabalhadores.
- 1.2. A Escola junta ao processo cópia das comunicações de intenção de proceder ao despedimento coletivo, dirigidas às trabalhadoras, datadas de 14.09.2012, e rececionada pela trabalhadora lactante nessa data e pela trabalhadora grávida em 18.09.2012, cujo conteúdo se transcreve:

*“ASSUNTO: Despedimento Coletivo*

*Exma. Senhora,*

*Vimos pelo presente, comunicar a V. Exa. nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação, a intenção da Escola ... (...) de promover o despedimento coletivo dos trabalhadores que integram os ... da Lousã e de Sintra. Nestes termos e dado que V. Exa integra o ... da Lousã, encontra-se por isso abrangida pelo despedimento coletivo que se pretende promover, cessando por essa via o contrato de trabalho celebrado entre as partes, no âmbito do qual vinha desempenhando as funções inerentes à categoria de (...) [Técnica de Diagnostico e Encaminhamento/Formadora de ...].*

*Mais se informa que o despedimento coletivo que se pretende promover se deve a motivos de mercado e a motivos estruturais previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e que se passam a explicar:*

*1. A Escola ... tem em funcionamento desde o ano de 2001, um ... na Lousã, projeto de que é apenas entidade promotora e cujo funcionamento está totalmente dependente da manutenção da Iniciativa Novas Oportunidades e do respetivo financiamento externo obtido no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano – POPH.*

*2. Este projeto — ... — do qual a Escola ... é apenas a entidade promotora, tem nessa medida uma vigência limitada em função das candidaturas abertas e aceites no quadro do POPH.*

3. Desde a data de constituição que foram sucessivamente abertas candidaturas o que permitiu que os dois ... pudessem ser financiados integralmente pelo POPH.

4. A última candidatura ao POPH em vigor foi aberta nos termos do aviso de abertura n.º 19/2011 de 22-11-2011, tendo sido aprovada com duração até 31 de agosto de 2012.

5. A Agência Nacional de Qualificação e Ensino Profissional (ANQEP) emitiu em 13 de agosto de 2012, informação com o seguinte teor: “no caso específico dos ... com financiamento POPH aprovado para o período de 1 de janeiro a 31 de agosto de 2012, o prolongamento do projeto até à data de 31 de dezembro de 2012, implica, por parte das entidades promotoras, a apresentação de um pedido de alteração no SIIFSE no sentido de alargar o período de vigência dos respetivos projetos. O prolongamento da atividade até essa data é feito dentro da dotação financeira aprovada para o período de 1 de janeiro a 31 de agosto de 2012, nas respetivas rubricas, pelo que o pedido de alteração reporta exclusivamente ao prolongamento da data de final de projeto”.

5.1. Nessa conformidade e não obstante o financiamento aprovado apenas permitir o funcionamento do ... de Lousã até ao dia 11 de novembro, foi solicitado o prolongamento do projeto até ao dia 30 do mês de novembro.

6. Terminando a presente candidatura e conseqüentemente o seu financiamento a 31 de agosto, agora com o prolongamento solicitado até 30 de novembro, a manutenção e o funcionamento do ... da ... da Lousã, tornou-se inviável a partir desta última data. Em suma, o término da candidatura em vigor agora com o prolongamento alargado até dia 30 de novembro, tem como



*consequência forçosa a extinção do ... da Escola ... da Lousã, com a cessação dos respetivos contratos de trabalho, não dispondo a Escola ... de postos de trabalho compatíveis com as funções dos trabalhadores a despedir, nem de meios financeiros para os suportar.*

*Mais se comunica, que com a concretização do despedimento coletivo será posta à disposição de V. Exa. a compensação devida nos termos legais aplicáveis, bem como todos os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.*

*Informa-se ainda V. Exa. que, em virtude do especial regime de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, foi nesta data solicitado à CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, parecer prévio ao seu despedimento.*

*Reafirmando a V. Exa que a intenção de promover o despedimento coletivo se deve a razões alheias à vontade desta Escola, e agradecendo toda a colaboração prestada no âmbito da execução do contrato de trabalho celebrado, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.”*

- 1.3.** Igualmente, junta cópia dos elementos previstos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, dirigidos às trabalhadoras em carta datada de 1.10.2012, recebida a 3.10.2012, conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: Despedimento Coletivo — informações previstas no artigo 360.º do Código do Trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Na sequência da comunicação a V. Exa., no passado dia 14.09.2012, da intenção da Escola ... proceder ao despedimento coletivo dos*

*trabalhadores dos ... de Sintra e Lousã, inserindo-se V. Exa neste último ..., e na falta de estruturas representativas dos trabalhadores previstas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a que acresce o facto de os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo não terem designado a comissão representativa prevista no n.º 3 do referido artigo 360.º do Código do Trabalho, serve a presente para remeter a V. Exa. a informação a que se refere o n.º 2 da citada norma legal.*

*Mais se informa que a Escola ... pretende que o despedimento coletivo em curso seja efetuado no prazo máximo de três meses a contar da data do envio da comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo em curso.*

*Disponibilizando-nos para prestar quaisquer esclarecimentos que V. Exa. entenda por adequados, apresentamos os melhores cumprimentos.*

*Junta:*

*Doc. 1 (Ata da deliberação da Direção da ... de promover o encerramento dos ... e o despedimento coletivo com extinção dos postos de trabalho, determinada por motivos de mercado e estruturais — motivos invocados)*

*Doc. 2 (Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da Escola ...)*

*Doc.3 (os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir)*

*Doc. 4 (número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas)*

*Doc. 5 (método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir).”*

**1.3.1.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo, constantes da Ata n.º 12 da reunião da direção da Escola ..., são os seguintes:

“ATA N.º 12



*Aos vinte e três dias do mês de agosto de dois mil e doze, na sede da Escola ... – ..., sita na Quinta do ..., ..., Sintra, reuniu a Direção da ... presidida pelo Dr. ..., e estando presente o Vogal da Direção, Dr. ...*

*O Presidente, Dr. ..., declarou aberta a reunião eram dez horas, com a seguinte:*

#### **ORDEM DE TRABALHOS**

*1. ...*

#### **2. LIQUIDAÇÃO DA SOCIEDADE CENAFOGO, S. A.**

*1. ...*

*1. A Escola ... tem em funcionamento dois ... em Sintra e na Lousã, projeto de que é apenas entidade promotora e cujo funcionamento está totalmente dependente da manutenção da iniciativa ... e do respetivo financiamento externo obtido no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano – POPH.*

*2. A Escola ... aderiu a este projeto no ano de 2000 tal como consta nas atas da direção da ..., 110/7000 de 75 de outubro, 115/2000 de 13 de dezembro, 6/2001 de 21 de fevereiro 22/7001 de 1 de agosto. O projeto foi também do conhecimento dos associados da Escola ..., tal como consta da ata da Assembleia Geral da ..., realizada a 29 de dezembro de 2000, conforme ata n.º 14/2000.*

3. *Este projeto – ... – do qual a Escola ... é apenas a entidade promotora, tem nessa medida uma vigência limitada em função das candidaturas abertas e aceites no quadro do POPH.*

4. *Desde a data de constituição que foram sucessivamente abertas candidaturas o que permitiu que os dois ... pudessem ser financiados integralmente pelo POPH.*

5. *A última candidatura ao POPH em vigor foi aberta nos termos do aviso de abertura n.º 19/2011 de 22-11-2011, tendo sido aprovada com duração até 31 de agosto de 2012.*

6. *A direção da ... foi contratando o pessoal necessário, exigido nas candidaturas aprovadas, desde a data da sua constituição, tendo neste momento afeto aos respetivos projetos os seguintes trabalhadores:*  
*Sintra*

*Cinco (5) Formadores de ..., sendo três (3) com contrato sem termo e dois (2) com contrato a termos incerto;*

*Quatro (4) profissionais de ..., sendo três (3) com contrato sem termo e um (1) com contrato a termo incerto;*

*Um (1) técnico de diagnóstico e encaminhamento com contrato sem termo;*

*Um (1) Técnico Administrativo de RVCC com contrato a termo incerto; e*

*Um (1) Assistente Administrativo de 3ª com contrato sem termo, num total de 12 trabalhadores.*

*Lousã*

*Cinco (5) Formadores de ..., todos com contrato sem termo;*

*três (3) profissionais de ..., todos com contrato sem termo;*

*Um (1) técnico de diagnóstico e encaminhamento com contrato sem termo; e*

*Um (1) Assistente Administrativo de 3.<sup>a</sup> com contrato sem termo, num total de 10 trabalhadores.*

*7. A Agência Nacional de Qualificação e Ensino Profissional (ANQEP) emitiu, em 13 de agosto de 2012, informação (que se anexa à presente ata, de que “no caso específico dos ... com financiamento POPH aprovado para o período de 1 de janeiro a 31 de agosto de 2012, o prolongamento do projeto até à data de 31 de dezembro de 2012, implica, por parte das entidades promotoras, a apresentação de um pedido de alteração do SIIFSE no sentido de alargar o período de vigência dos respetivos projetos. O prolongamento da atividade até essa data é feito dentro da dotação financeira aprovada para o período de 1 de janeiro a 31 de agosto de 2012, nas respetivas rubricas, pelo que o pedido de alteração reporta exclusivamente ao prolongamento da data de final de projeto”.*

*8. Efetuados os cálculos nos termos do ponto anterior, resulta o prolongamento do projeto do ... de Sintra até ao dia 24 do mês de setembro esgotando-se nesta data a dotação atribuída ao ... de Sintra, e também o prolongamento do projeto do ... da Lousã até ao dia 11 de novembro esgotando-se nesta data a dotação atribuída ao ... da Lousã, tudo nos termos da determinação da ANQEP, referida no ponto anterior.*

*9. Terminando a presente candidatura e conseqüentemente o seu financiamento, a manutenção e o funcionamento do ... da ... de Sintra e da Lousã, tornou-se inviável.*



10. A direção da Escola ... não tem outra fonte de financiamento nem atividade que justifique os postos de trabalho dos trabalhadores afetos aos ...

11. Nesta conformidade e afigurando-se inevitável a extinção dos postos de trabalho dos referidos ..., a direção da Escola ... deliberou:

a) Solicitar aos serviços financeiros da ... uma estimativa financeira, por rubrica, dos custos de funcionamento dos ... de Sintra e Lousã para o seu prolongamento até 31 de dezembro, tendo em vista solicitar à ANQEP.I.P., o respetivo reforço de financiamento;

b) Remeter carta para o Presidente da ANQEP.I.P., dando, conhecimento (i) Que, de acordo com os cálculos efetuados, as verbas apuradas viabilizam a atividade do ... de Sintra até ao próximo dia 24 (vinte e quatro) de setembro p.f. e a atividade do ... da Lousã até ao dia 11 (onze) de novembro p.f.;

(ii) Que o encerramento dos ..., em particular o de Sintra previsto para 24 de setembro, por razões de precaução tendo vista encaminhar os projetos quanto à resolução de uns e direcionamento de outros, não é compatível com o encerramento do projeto nesta data;

(iii) Solicitar o prolongamento do ... de Sintra e da Lousã até ao dia 30 de novembro de 2012, podendo esta data ser prolongada até 31 de dezembro se o reforço de financiamento referido na alínea a) for entretanto concedido;

(ii) Solicitar orientações quanto ao modo de proceder relativamente aos muitos processos em curso, tudo nos termos da carta que se anexa à presente ata e dela fazendo parte integrante; e

*c) Promover ao abrigo do disposto no artigo 360.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação, o despedimento coletivo de todos os trabalhadores que integram os ... da Lousã e de Sintra nos termos do calendário em anexo;*

*d) Solicitar uma Assembleia Geral Extraordinário com dois objetivos:*

*(i) Dar conhecimento do processo de extinção dos ... de Sintra e da Lousã e da intenção do despedimento coletivo;*

*(ii) Deliberar sobre a primeira revisão orçamental se esta se tornar necessária.*

*e) Solicitar ao Departamento de Recurso Humanos em articulação com o Departamento Financeiro, o cálculo / estimativa dos valores que poderão estar envolvidos no despedimento de todos os trabalhadores afetos aos ... de Sintra e da Lousã.*

*(...)"*.

**1.3.2.** Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, foram comunicados como se transcreve:

*“Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir*

*Alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho*

*O presente despedimento coletivo, que resulta do encerramento dos ... da Lousã e de Sintra, implica a extinção de todos os postos de trabalho, inseridos nos mesmos, bem como a cessação dos respetivos contratos de trabalho, exceto o contrato de trabalho celebrado com o Coordenador do ... da Lousã, Dr. ..., que apenas presta aí um terço da sua prestação*

*de trabalho em regime de acumulação, prestando a restante ao Centro de Formação Especializado em ... da Escola ..., onde pertence.*

*Nestes termos, dado que o despedimento coletivo em curso implica a extinção de todos os postos de trabalho não se aplicam, in casus, quaisquer critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.”*

**1.3.3.** A indicação da data de cessação para os contratos é *de três meses a contar da data do envio da comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo em curso.*

**1.3.4.** O método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores:

“Método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir

*Alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho*

*Aos trabalhadores dos ... da Lousã e Sintra abrangidos pelo despedimento coletivo em curso promovido pela Escola ... será concedida compensação calculada de acordo com a antiguidade do trabalhador, nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, e do artigo 366.º do Código do Trabalho.”*

**1.4.** Em 1.10.2012, a entidade empregadora informa a CITE do seguinte:

*“1.Tal como expressamente referenciado no pedido de emissão de parecer remetido a essa entidade, não existem nesta Escola ..., estruturas representativas de trabalhadores a que se refere o artigo 360.º, n.º 1 – comissão de trabalhadores, comissão intersindical e comissões sindicais de empresa representativas dos trabalhadores a*



*abranger –, nem os trabalhadores após notificados da intenção de despedimento usaram da prerrogativa de constituição de uma comissão representativa prevista no n.º 3 da mesma norma legal.*

*2. A falta das estruturas representativas de trabalhadores, prejudicou a realização da fase de informações e de negociação, razão pela qual não ocorreram quaisquer reuniões com as finalidades e os objetivos estabelecidos nas normas contidas no artigo 361.º do Código do Trabalho, que se dirigem exclusivamente ao empregador e às estruturas representativas dos trabalhadores.*

*3. Face ao exposto, as reuniões realizadas no âmbito do despedimento coletivo em curso não são enquadráveis nas normas contidas no artigo 361.º do Código do Trabalho, pelo que das mesmas não foram elaboradas Atas. Referimo-nos às reuniões realizadas em 29 agosto de 2012 com os trabalhadores do ... da Lousã e de Sintra, nas quais a Escola ... explicitou a inevitabilidade do despedimento coletivo, os motivos subjacentes ao mesmo, os procedimentos a seguir, bem como a decisão de fixação de um aviso prévio para efeitos de cessação dos contratos de trabalho, mais dilatado do que o legalmente previsto, para os trabalhadores com menor antiguidade. De igual modo nos referimos à reunião ocorrida em 24 de setembro de 2012, realizada a pedido de dois trabalhadores do ... de Sintra, para análise a título meramente pessoal dos contornos do despedimento coletivo.”*

**1.5.** Em 2.10.2012, a Escola ..., em aditamento à informação transmitida, clarifica o seguinte que se transcreve:

*“1. Remeter, em anexo, a comunicação dirigida em 01.10.2012., às trabalhadoras ... e ..., contendo as informações a que se refere o n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.*

2. Remeter, em anexo, quadro relativo aos trabalhadores do ... da Lousã abrangidos pelo despedimento, com a respetiva identificação: nome, morada, data de nascimento e admissão, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, medida decidida e data prevista para a sua aplicação.

3. Mais se esclarece que o despedimento coletivo, abrange todos os trabalhadores do ... da Lousã, referidos no quadro constante do ponto que antecede, exceto o Coordenador do ... da Lousã, Dr. ..., que apenas presta aí um terço da sua prestação em regime de acumulação, prestando o restante ao Centro de Formação Especializado em ... onde pertence e onde regressará após o encerramento do .../Lousã.

4. Mais se informa que o quadro constante da página 21 do Anexo A-quadro de pessoal da Escola ..., se refere à Unidade Local da Escola ... na Lousã, Unidade essa que engloba quer o ... da Lousã com 14 trabalhadores (dez dos quais abrangidos pelo despedimento coletivo em curso e identificados no quadro referido no ponto n.º 2 e quatro – ..., ..., ... e ... – que embora constem ainda do Relatório Único, já cessaram os seus contratos de trabalho e não integram por isso atualmente o ...), quer o Centro de Formação Especializado de ... com 6 trabalhadores.

5. Em suma, o despedimento coletivo em curso, reitera-se, implica a extinção de todos os postos de trabalho atualmente existentes no ... da Lousã, e a cessação dos contratos de trabalho, exceto o do seu Coordenador pelas razões aduzidas, não se verificando por isso, no caso vertente, o recurso a critérios de seleção quanto aos trabalhadores a despedir.



*6. Finalmente e porque a figura relevante no quadro da análise que V. Exas. irão produzir, informa-se que nas reuniões realizadas com os trabalhadores, a Escola ... deixou claro que o despedimento coletivo em curso não terá lugar, no caso das entidades competentes decidirem dar continuidade ao financiamento dos ... da Escola ...”*

**1.6.** Após solicitação da CITE, a Escola ... apresenta, ainda, os seguintes elementos:

- Cópia do Anexo A do Relatório Único, relativo a 2011;
- Cópia da Carta dirigida à DGERT, datada de 28.09.2012, e respetivos anexos (ata da deliberação de extinção dos ...; quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da ...; critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir; número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas; método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir);
- Cópia de comprovativos de envio e receção de documentos;
- Relação a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 363.º do Código do Trabalho.

## **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.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> 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 motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

---

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

- 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”<sup>3</sup>, 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](http://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](http://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 CT<sup>4</sup> 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*

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

<sup>4</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

*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](http://www.dgsi.pt).

- 2.7.** De acordo com a informação constante do processo, a Escola ... (...) tem um quadro de pessoal com 687 trabalhadores, 20 dos quais afetos ao ... (...) e Centro de Formação Especializado de ... de Coimbra – ... – ...

O projeto do ... de Lousã iniciou-se em 2001, sendo a ... a sua entidade promotora.

O projeto é financiado integralmente pelo POPH, e para o seu funcionamento foram contratados 10 trabalhadores.

Com o término do financiamento previsto para 30 de novembro, o funcionamento do ... de Lousã torna-se inviável.

- 2.8.** Assim, determinou a Escola ... a necessidade de extinção do ... da Lousã e a respetiva cessação dos contratos de trabalho, por motivo de inexistência de outros postos de trabalho compatíveis com as funções dos trabalhadores a despedir “*nem meios financeiros para os suportar*”.

- 2.9.** Conforme informação junta ao processo, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento não constituíram uma comissão representativa, e

nesse sentido “*as reuniões realizadas no âmbito do despedimento coletivo em curso não são enquadráveis nas normas contidas no artigo 361.º do Código do Trabalho, pelo que das mesmas não foram elaboradas Atas*”.

Contudo, é alegado no processo pela entidade empregadora que “*nas reuniões realizadas com os trabalhadores, a Escola ... deixou claro que o despedimento coletivo em curso não terá lugar, no caso das entidades competentes decidirem dar continuidade ao financiamento dos ... da Escola ...*”.

**2.10.** O Anexo A do Relatório Único, relativo à unidade local de Coimbra – Lousã – ... no ano de 2011, refere a existência de 20 trabalhadores, nos quais se incluem os dez trabalhadores indicados como afetos ao ... da Lousã, designadamente, as trabalhadoras especialmente protegidas.

Dos restantes dez trabalhadores, quatro já não se encontram a trabalhar para a entidade empregadora e dos seis, alegadamente, afetos ao Centro de Formação Especializado de ..., dois têm a mesma profissão que os trabalhadores incluídos no despedimento coletivo (outros especialistas do ensino, n.e.), sendo um deles o coordenador do ..., não incluído no despedimento porque alegadamente “*apenas presta aí um terço da sua prestação em regime de acumulação, prestando o restante ao Centro de Formação Especializado em ... onde pertence e onde regressará após o encerramento do .../Lousã.*”

**2.11.** Face ao que antecede, e do que é possível apurar da informação veiculada pela entidade empregadora, afigura-se que a inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no processo de despedimento coletivo está justificada com suficiente objetividade atendendo aos motivos invocados (extinção do ... da Lousã por falta de financiamento)

e a escolha dos postos de trabalho das trabalhadoras afetas àquele Centro.

**2.12.** Neste sentido, e de acordo com a documentação que integra o processo analisado e com as informações que a complementam, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras objeto de presente parecer no procedimento de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 15 DE OUTUBRO DE 2012**