

PARECER N.º 201/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 980 – DL-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.10.2012, a CITE recebeu da direção da ESCOLA NACIONAL DE ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de da trabalhadora lactante ..., a desempenhar funções de assistente administrativa de 3ª, afeta ao Centro de ... da ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 10 trabalhadores, nos termos que se transcrevem:

“ASSUNTO: Despedimento Coletivo/Emissão de Parecer Prévio ao Despedimento de Trabalhadora

Exma. Senhora Presidente,

Como é do conhecimento de V. Exa, encontra-se em curso o despedimento coletivo dos trabalhadores dos Centros ... da ... e de ... da Escola Nacional de ..., tendo sido, aliás, solicitado parecer prévio à

entidade que V. Exa preside, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, relativamente ao despedimento das trabalhadoras do Centro ... da ... – ... e ... – parecer esse emitido em 15 de outubro de 2012 e através do qual a CITE concluiu “não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... e da Trabalhadora Lactante ... no despedimento coletivo promovido pela Escola Nacional de ...”.

Relativamente aos demais trabalhadores que integram os Centros ... da ... e de ..., o processo de despedimento coletivo, prosseguiu os seus trâmites normais, tendo sido comunicado aos mesmos a decisão de despedimento, no passado dia 01-10-2012, nos termos do disposto no artigo 363.º do Código do Trabalho.

De entre os trabalhadores do Centro ... da ..., constava a trabalhadora ... que à data da comunicação da intenção de despedimento e subsequente comunicação da decisão do mesmo se encontrava em gozo de férias, e que no passado dia 23 de outubro de 2012 veio requerer a esta Escola Nacional de ... a dispensa diária da prestação de trabalho para efeitos de amamentação e pelo período máximo de duas horas por dia, ao abrigo do disposto nos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho.

Nestes termos e dado que a Escola Nacional de ... já havia comunicado a esta trabalhadora o seu despedimento, de imediato enviamos à mesma um ofício, em anexo, informando que fica sem efeito a comunicação do seu despedimento remetida a 01-10-2012, de modo a dar cumprimento ao disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho.

Como anteriormente tivemos oportunidade de explicitar, o despedimento coletivo em curso na Escola Nacional de ... que abrange a trabalhadora do Centro de ... da ..., ..., resulta objetivamente das seguintes circunstâncias:

1. *A Escola Nacional de ... tem em funcionamento dois Centros ... em ... e na ..., 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. *Este projeto – Centro ... – do qual a Escola Nacional de ... 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 Centros ... 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 específica dos Centros de ... 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, o apresentação de um pedido de alteração no ... no sentido de alargar o período de vigência dos respetivos projetos. O prolongamento da atividade até essa data é feito dentro do 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 dos ... de ... e ... até, respetivamente, 24 de setembro e 11 de novembro, foi solicitado o prolongamento do projeto até ao dia 30 do mês de novembro esgotando-se naquela data a dotação atribuída aos Centros de ... de ... e ..., nos termos da determinação da ANQEP, referida no ponto anterior.*

6. *Assim, 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 Centro ... da ... da ..., tornou-se inviável a partir desta última data.*

7. *Em 13 de outubro, o Agência Nacional de Qualificação e Ensino Profissional (ANQEP) veio comunicar o indeferimento do reforço financeiro solicitado pela Escola Nacional de ... de modo a garantir o funcionamento do ... da ... até 31 de dezembro de 2012.*

Nesta conformidade, afigurando-se inevitável a extinção dos postos de trabalho dos referidos Centros ... e atenta a inexistência das estruturas representativas de trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho – comissão de trabalhadores, comissão intersindical e comissões sindicais de empresa representativas dos trabalhadores a abranger –, a Escola Nacional de ... remeteu a cada trabalhador abrangido pelo despedimento coletivo a competente comunicação de intenção de despedimento e, posteriormente, dado que não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores prevista no n.º 2 da citada norma legal, comunicou a todos os trabalhadores, exceto às trabalhadoras ... e ... cuja situação aguardava parecer da CITE, a decisão do despedimento, nos termos legais aplicáveis.



Mais se informa que, pelas razões atrás aduzidas, não houve lugar à fase de negociações nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, dado que as mesmas se dirigem exclusivamente ao empregador e às estruturas representativas dos trabalhadores que in casus são inexistentes.

Ainda assim, embora não enquadráveis nas normas contidas no artigo 361.º do Código do Trabalho, foram realizadas em 29 de agosto de 2012 reuniões com os trabalhadores do ... da ... e de ..., nas quais a Escola Nacional de ... 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 foram realizadas duas reuniões no mês de setembro de 2012 com dois trabalhadores do ... de ... a seu pedido para análise, a título pessoal, dos contornos do despedimento. Finalmente foi ainda realizada no dia 11 de outubro uma reunião com o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local a pedido deste, para análise e explicitação dos motivos subjacentes ao despedimento coletivo e das possíveis medidas tendentes a minimizar os efeitos do despedimento coletivo.

Finalmente, reitera-se que o despedimento coletivo em curso abrange todos os trabalhadores do Centro de ... da ..., constantes do quadro que se remete em anexo, exceto o Coordenador do Centro de ... da ..., Dr. ..., que apenas aí presta um terço da sua prestação de trabalho em regime de acumulação, prestando a restante ao Centro de Formação Especializado em ... onde pertence e onde regressará após o encerramento do .../...

Face ao exposto, atenta inevitabilidade do despedimento coletivo dos trabalhadores dos Centros ... da Escola Nacional de ... e dado que só agora a trabalhadora ... veio solicitar o gozo dos direitos da amamentação, solicita-se nos termos legais aplicáveis e com a brevidade possível a emissão do competente parecer prévio dessa entidade ao despedimento da trabalhadora, remetendo-se para o efeito o respetivo processo de despedimento.

Manifestando desde já a nossa total disponibilidade para prestar todos os esclarecimentos considerados adequados, apresentamos os nossos melhores cumprimentos

A Direção

Junta: Doc. 1- cópia integral comunicação da intenção de despedimento enviada à trabalhadora (14-09-2012);

Doc. 2- cópia integral do ofício e anexos remetidos à DGERT – Encerramento dos ... (28-09-2012);

Doc. 3- cópia integral da comunicação da decisão de despedimento enviada à trabalhadora (01-10-2012);

Doc. 4- cópia integral do ofício e anexos remetidos à DGERT – Decisão de Despedimento Coletivo (01-10-2012);

Doc. 5- cópia integral do ofício e anexos remetidos à trabalhadora com as informações previstas no n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho (02-10-2012);

Doc. 6- cópia integral do pedido apresentado pela trabalhadora para gozo dos direitos de amamentação (23-10-2012);

Doc. 7- cópia integral do ofício dirigido à trabalhadora comunicando que se dá sem efeito a comunicação da decisão de despedimento (24-10-2022);

Doc. 8- cópia integral da comunicação da Agência Nacional de Qualificação e Ensino Profissional (ANQEP) sobre o indeferimento do reforço financeiro solicitado pela Escola Nacional de ... (...);

Doc. 9- quadro relativo aos trabalhadores do ... da ... abrangidos pelo despedimento coletivo, com a respetiva identificação: nome, morada, datado nascimento e admissão, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, medida decidida e data prevista para a sua aplicação;

Doc. 10- anexo A — quadro de pessoal da Escola Nacional de ..., do qual constam a páginas 21 o quadro com os trabalhadores do ... da ..., explicitando-se que o mesmo se refere à Unidade Local da Escola Nacional de ... na ..., Unidade essa que engloba quer o Centro de ... da ... com 14 trabalhadores (dez dos quais abrangidos pelo despedimento coletivo em curso e identificados no Doc. 9) 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.”

- 1.2.** A Escola junta ao processo cópia da comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo, dirigida à trabalhadora, datada de 14.09.2012, e rececionada pela trabalhadora lactante em 17.09.2012, 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 Nacional de ... (...) de promover o despedimento coletivo dos trabalhadores que integram os Centros ... da ... e de ... Nestes termos e dado que V. Exa integra o Centro ... da ..., 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 Assistente Administrativa de 3ª.

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 Nacional de ... tem em funcionamento desde o ano de 2001, um Centro ... na ..., 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. Este projeto – Centro ... – do qual a Escola Nacional de ... 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 Centros ... 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 Centros de ... 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 ... 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 ... 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 Centro ... da ... da ..., 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 Centro ... da Escola Nacional de ... da ..., com a cessação dos respetivos contratos de trabalho, não dispondo a Escola Nacional de ... 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.

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, dirigido à trabalhadora em carta datada de 2.10.2012, recebida a 3.10.2012, conforme se transcreve:

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

Exma. Senhora,

Em aditamento às anteriores comunicações prestadas pela Escola Nacional de ... no âmbito do despedimento coletivo dos trabalhadores dos Centros ... de ... e ..., o qual abrange V. Exa., e dada a falta das 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 não terem designado comissão representativa prevista no n.º 3 do

referido artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos remeter a V. Exa a informação a que se refere o n.º 2 da citada norma legal, de modo a dispor de todos os elementos relativos ao despedimento coletivo em curso.

Mais se informa que a Escola Nacional de ... 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.

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 Centros ... 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 Nacional de ...)

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 Nacional de ..., 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 Nacional de ... – ..., sita na Quinta do ..., ..., ..., 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. CENTRO ...

2. LIQUIDAÇÃO DA SOCIEDADE ..., S. A.

1. CENTRO ...

1. A Escola Nacional de ... tem em funcionamento dois Centros ... em ... e na ..., 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 Nacional de ... aderiu a este projeto no ano de 2000 tal como consta nas atas da direção da ..., 110/7000 de 15 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 Nacional de ..., 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 – Centro ... – do qual a Escola Nacional de ... 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 Centros de ... 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:*
...

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

Quatro (4) profissionais de RVCC, 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.*

...

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

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

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

Um (1) Assistente Administrativo de 3.^a 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 Centros de ... 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 ... 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 ... até ao dia 24 do mês de setembro esgotando-se nesta data a dotação atribuída ao Centro de ... de ..., e também o prolongamento do projeto do ... da ... até ao dia 11 de novembro esgotando-se nesta data a dotação atribuída ao Centro de ... da ..., 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 Centro ... da ... de ... e da ..., tornou-se inviável.

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

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

a) Solicitar aos serviços financeiros da ... uma estimativa financeira, por rubrica, dos custos de funcionamento dos ... de ... e ... 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 Centro de ... de ... até ao próximo dia 24 (vinte e quatro) de setembro p.f. e a atividade do Centro de ... da ... até ao dia 11 (onze) de novembro p.f.;

(ii) Que o encerramento dos ..., em particular o de ... 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 ... e da ... 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 Centros de ... da ... e de ... nos termos do calendário em anexo;

d) Solicitar uma Assembleia Geral Extraordinária com dois objetivos:

(i) Dar conhecimento do processo de extinção dos Centros de ... de ... e da ... 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 Centros de ... de ... e da ...

(...)".

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 Centros ... da ... e de ..., 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, 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 Nacional de ..., 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.*

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 ... e ... abrangidos pelo despedimento coletivo em curso promovido pela Escola Nacional de ... 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. A Escola Nacional de ... junta ao processo 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 da decisão de despedimento coletivo dirigido à trabalhadora, com data de 1.10.2012;
- Cópia da carta dirigida à DGERT, sobre decisão de despedimento coletivo, datada de 1.10.2012;
- Cópia da carta da trabalhadora informando sobre a dispensa diária para amamentação, datada de 22.10.2012;
- Cópia da carta da ..., dirigida à trabalhadora, dando sem efeito a decisão de despedimento coletivo;
- E-mail da Agência Nacional para a qualificação e Ensino Profissional, I.P.;
- 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.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho

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

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 motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.4.1. São considerados motivos para o despedimento coletivo,

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)

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 nexo 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 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

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.

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 - idêntica à informação constante do Parecer n.º 180/CITE/2012, relativo à inclusão de duas trabalhadoras especialmente protegidas no despedimento coletivo promovido pela ... e respeitante ao encerramento do ... da ... - a Escola Nacional de ... (...) tem um quadro de pessoal com 687 trabalhadores, 20 dos quais afetos ao Centro de ... (...) e Centro de Formação Especializado de ... de ... – ... – ...

O projeto do ... de ... 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 ... torna-se inviável.

2.8. Assim, determinou a Escola Nacional de ... a necessidade de extinção do Centro de ... da ... 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. Não obstante, foram realizadas reuniões com os trabalhadores e foi realizada uma reunião com o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, a pedido deste.

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

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

2.11. Face ao que antecede, e do que é possível apurar da informação veiculada pela entidade empregadora, afigura-se que a inclusão da trabalhadora especialmente protegida no processo de despedimento coletivo está justificada com suficiente objetividade atendendo aos motivos invocados (extinção do Centro de ... da ... por falta de financiamento) e a escolha dos postos de trabalho da trabalhadora afeta àquele Centro, tanto mais que o pedido de alargamento do prazo até final de 2012 não foi aceite pela ANQEP.

2.12. Neste sentido, e de acordo com a documentação que integra o processo analisado não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora 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 lactante ... no despedimento coletivo promovido pela ESCOLA NACIONAL DE ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012**