



PARECER N.º 209 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, promovido pelo Instituto ..., S.A.
Processo n.º 971 – DL-C/2012

I – OBJETO

1. Em 22 de outubro de 2012, a CITE recebeu da Administração do Instituto ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo de 15 professoras e professores, para emissão de parecer prévio nos termos do disposto no n.º 1 e na 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, no qual se encontra incluída a trabalhadora lactante, ..., professora do agrupamento da disciplina de matemática, desde 01.09.2000.
- 1.1. Para o efeito, a entidade empregadora além de carta com o pedido de parecer, anexou cópia dos seguintes documentos:
 - Carta de 31.08.2012, com comunicação de intenção de promover o despedimento à trabalhadora, rececionada por esta em 12.09.2012;
 - Carta de 05.09.2012 integrando mais 2 trabalhadoras no despedimento;



- Carta de 19.09.2012 acompanhada da motivação do despedimento coletivo, quadro de pessoal do Instituto, do número (de 18 para 15) de trabalhadores a despedir, dos critérios de seleção, período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir;
- Ata da reunião de informações e de negociação realizada no dia 24.09.2012;
- Relação do quadro de pessoal com menção do grupo disciplinar e do tempo de serviço a que cada um dos professores pertence, a solicitação da CITE.

1.2. A entidade empregadora : *“... é uma sociedade que se destina à atividade de ensino, sendo proprietária do estabelecimento de ensino denominado “Instituto ...”, ... sobrevive, única e exclusivamente, das verbas disponibilizadas pelo Ministério da Educação e constantes dos Contratos de Associação que celebra anualmente com a competente Direção Regional de Educação....*

1.3. A entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo:

... 1. A atual conjuntura económica nacional e europeia tem vindo a afetar praticamente todas as áreas de mercado e de negócio, e em especial o setor C de ensino, com as consequências nefastas para os agentes económicos sobejamente conhecidas. ...

4. Presentemente, e dada a alteração recente do modelo de financiamento aplicado aos estabelecimentos de ensino, perpetrada pelo DL n.º 138- C12010, de 28 de dezembro e pela Portaria n.º 1324-A/2010, de 29 de dezembro, aquele assenta no princípio do financiamento por turma, à qual é fixada um valor.

5. Na sequência da publicação do Despacho n.º 5106-A/2012, de 12 de abril, foi imposto aos estabelecimentos de ensino, para o ano letivo 2012/2013, a composição de turmas no ensino regular e profissional com um número mínimo obrigatório de alunos mais elevado em comparação com o ano letivo 2011/2012.

6. Concretamente, e no que concerne ao ensino regular, cada turma no próximo ano letivo tem de ser constituída com 26 a 30 alunos, ao invés dos 24 a 28 até então imposto. No que toca ao ensino profissional, as turmas eram compostas por um número mínimo de 18 alunos, sendo, a partir do ano letivo 2012/2013, exigível um número mínimo de 26.

7. Não obstante a aparente diferença pouco significativa de alunos por cada turma, era prática corrente anualmente o Ministério da Educação aprovar turmas com um número abaixo do mínimo estipulado, sendo certo que, segundo reuniões preparatórias de rede escolar do ano letivo 2012/2013, o mesmo no virá a suceder nesse ano letivo.

8. Por outro lado, o aumento do número de alunos por turma individualmente considerado refletir-se-á numa redução substancial do número de turmas a constituir neste estabelecimento de ensino no ano letivo 2012/2013, redução essa que se traduzirá em cerca de 17%.

9. Como infra se expõe, tem havido, e continuará a haver, uma redução sucessiva e gradual do número de turmas ao longo dos últimos anos letivos.

10. Conforme resulta do quadro supra, em conjugação com o ponto 4 da presente motivação, verifica-se, igualmente, uma redução significativa no financiamento da ...



11. Acresce que, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 139/2012, de 05 de julho, o currículo dos ensinos básico e secundário foi significativamente alterado, tendo sido eliminadas do mesmo disciplinas e áreas não disciplinares habitualmente lecionadas nos estabelecimentos de ensino, bem como modificada a carga horária de outras.

12. Tal diploma introduziu, ainda, alterações quanto à definição da duração de cada tempo letivo, tendo a mesma sido fixada em 60 minutos no estabelecimento de ensino da ..., ao invés dos 45 minutos até então praticados.

13. Por outro lado, a ... tem vindo a ser anual, contínua e sucessivamente confrontada com uma redução gradual do número de alunos inscritos no seu estabelecimento de ensino, ocasionada pela fraca taxa de natalidade da nossa sociedade, cujo impacto, no próximo ano letivo, se revela de alguma dimensão.

14. Ora, a redução do número de turmas, do financiamento atribuído à ..., a modificação da carga horária de disciplinas, a eliminação de outras disciplinas e áreas não disciplinares, o aumento da duração de cada tempo letivo e a redução do número de alunos inscritos, originam uma diminuição global, ou mesmo Inexistência, do número de horas letivas a atribuir ao corpo docente à data existente no estabelecimento de ensino da ...

15. Os invocados motivos tornam insustentável a manutenção do atual quadro de pessoal docente.

16. Urge, pois proceder à reestruturação do quadro de pessoal docente da ..., através da redução do número de trabalhadores, garantindo, desta



forma, a sobrevivência e solvabilidade do seu estabelecimento de ensino.

17. A inclusão dos trabalhadores acima referidos no presente despedimento coletivo justifica-se, em todos os casos, pelo excesso de pessoal docente no grupo disciplinar a que cada um pertence, em virtude da verificada inexistência de horas letivas das disciplinas que lhes correspondem no ano letivo 2012,12013. não existindo no seio da ... outros postos de trabalho compatíveis com as respetivas categorias e funções nos quais possam ser integrados.

1.4. Como critério de seleção dos trabalhadores a empresa declara:

... 18. Uma vez verificada e considerada a igualdade de circunstâncias de todos os trabalhadores perante potenciais critérios objetivos e subjetivos, a ..., para selecionar os trabalhadores objeto do presente despedimento coletivo, fixou, em todos os casos, sem exceção, como único critério a menor antiguidade no grupo disciplinar e que pertence cada trabalhador.

19. Acresce que, nesta sociedade, com a categoria profissional de professor do grupo disciplinar a que pertence cada um dos trabalhadores objeto do presente despedimento coletivo, inexistem quaisquer contratos a termo ou por tempo indeterminado para as tarefas correspondentes aos postos de trabalho em causa cuja antiguidade dos trabalhadores seja inferior....

1.5. No dia 24.09.2012, realizou-se a reunião de informações e negociação cuja ata se reproduz:



Usando da palavra, a trabalhadora ... informou que o seu nome não está corretamente identificado na comunicação que recebeu, afirmando que o seu nome é ... e não ...

A trabalhadora ... informou que o seu nome não está corretamente identificado na comunicação que recebeu, afirmando que o seu nome é ... e não ...

Numa fase preliminar, o representante da sociedade empregadora informou os trabalhadores que a DGERT (Direção Geral do Emprego e Relações do Trabalho), apesar de ter sido notificada para marcar presença na presente reunião de informações e negociação, por carta enviada a 19/09/2012, não se fez representar na mesma.

O Dr. ... deu início à reunião, e tendo tomado a palavra, explicou o propósito desta reunião, referindo que a mesma se integra na fase de informação e negociação, no âmbito do processo de despedimento coletivo.

O representante da sociedade empregadora começou por afirmar que, por lapso, o trabalhador ... havia sido incluído na listagem dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo, sendo certo que, pelo facto de este ter denunciado o seu contrato de trabalho a 31/03/2012, o mesmo é excluído do presente processo.

Seguidamente começou a explicar os motivos pelos quais se impunha o despedimento coletivo, referindo, em suma, as motivações que já haviam sido comunicadas aos trabalhadores na convocatória para a reunião em apreço, determinados por motivos de mercado e estruturais.

O representante da sociedade empregadora reforçou que o despedimento coletivo é a única solução para a situação presente; mais referiu que não é passível, dada a presente situação, recorrer a outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente suspensão de contratos de trabalho, redução de períodos normais de trabalho, reconversão ou reclassificação profissional ou reforma antecipada ou pré-reforma.



Face ao exposto, foi dada a palavra aos trabalhadores presentes, para que expusessem qualquer dúvida ou solicitasse algum esclarecimento.

Usando da palavra, a trabalhadora ... afirmou que não se pretendia opor ao presente despedimento, à motivação e aos critérios subjacentes à sua inclusão no presente processo de despedimento coletivo.

Usando da palavra, o trabalhador ... colocou em causa os tempos letivos passarem de 45 para 60 minutos, questionando o seu despedimento por tal facto, uma vez que, segundo o trabalhador, a manter-se os tempos letivos de 45 minutos, provavelmente não estaria incluído no presente processo de despedimento coletivo.

O Sr. Delegado Sindical, ..., reforçou que o CCT aplicável não sofreu quaisquer alterações a respeito da duração dos tempos letivos.

Os trabalhadores foram informados pelo representante da sociedade empregadora que tal decisão é irreversível, pelo que não poderá haver qualquer alteração à mesma.

Os restantes trabalhadores afirmaram que comungam da posição da trabalhadora ...

O trabalhador ..., usando da palavra, afirmou que há um lapso no quadro de pessoal da motivação que lhe foi enviada, nomeadamente no tocante às suas habilitações académicas. Informou que é licenciado e não apenas detentor de bacharelato.

A trabalhadora ... usou igualmente da palavra, afirmando que, ao invés do constante no quadro de pessoal junto com a motivação, foi admitida pela sociedade empregadora a 08/04/1991.

Finalmente, a trabalhadora ..., afirmou que foi admitida a 01/09/1991 e não em 02/09/1990 como consta do quadro de pessoal.

De seguida, o representante da sociedade empregadora informou os trabalhadores presentes que o Instituto ..., S.A., irá proceder aos pagamentos das compensações previstas no artigo 6.º da Lei n 23/2012, de 25 de junho, ou seja, um mês de retribuição base por cada ano de trabalho, incluindo as frações de ano, casos em que serão pagos os



correspondentes proporcionais, sem prejuízo do pagamento dos créditos salariais dos trabalhadores, ou seja, proporcionais de subsídio de Natal, subsídio de férias, férias não gozadas.

Informou ainda que será enviada uma carta a cada um dos trabalhadores, com a comunicação da decisão da Administração.

Face ao exposto, foi dada a palavra aos trabalhadores presentes, para que expusessem qualquer dúvida ou solicitassem algum esclarecimento, Usando da palavra, os trabalhadores referiram nada ter a acrescentar ou opor ao supra exposto, declarando estar devidamente informados.

Não havendo mais assuntos a tratar, foi dada por encerrada a reunião e dela foi lavrada a presente ata que irá ser assinada pelos presentes na reunião...

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(…) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for



caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)"

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe "Família" estabelece:

"(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)"

2.3. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe "Paternidade e maternidade" consagra:

"(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...)"

2.4. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe "Proteção em caso de despedimento":



“(…) 1 – 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. (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6. (...).”



- 2.5.** Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) A CITE, prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

- a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;*
- b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;*
- c) (...).”*

- 2.6.** O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

“(...) 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. (...)*

2.7. E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

“(...) 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 despedirem;*
- 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 referido 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.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...)."

2.8. Relativamente a "Informações e negociação em caso de despedimento coletivo" epígrafe do artigo 361.º:

"(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

a) Suspensão de contratos de trabalho;

- b) Redução de períodos normais de trabalho;
- c) Reversão ou reclassificação profissional;
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui **contraordenação grave** o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

Comentário [Lince1]: contra-ordenação convertido para contraordenação

2.9. A “Intervenção do ministério responsável pela área laboral” como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:

“(…)1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.



4 – *Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1 (...)*”.

- 2.10.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.
- 2.11.** Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela empresa, não se encontrará bem aplicado o critério que ela mesma escolheu de ... *único critério a menor antiguidade no grupo disciplinar e que pertence cada trabalhador...* na medida em que existem pelos menos 2 trabalhadoras com o mesmo tempo de serviço: ... e ... – entraram ao serviço em 01.09.2000 – pelo que apesar de se encontrar preenchido o requisito da motivação do despedimento coletivo, o critério de seleção aplicado não justifica a inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora lactante, ...

III – EM CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto dos dados fornecidos pelo processo de despedimento coletivo promovido pelo Instituto ..., S.A., a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora lactante ..., professora do agrupamento de matemática.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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