



PARECER N.º 69/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 187 – DG-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.02.2013, a CITE recebeu do AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE ... / ESCOLA SECUNDÁRIA DE ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Em carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, em 31.10.2012, o Diretor do Agrupamento de Escolas de ... refere o seguinte:
 - 1.2.1. “Como é do seu conhecimento, nos últimos tempos, têm ocorrido inúmeras mudanças no âmbito da ... e em particular nos Centros de ..., estando até previsto o encerramento destes (pelo menos nos atuais moldes) no final do corrente ano”.
 - 1.2.2. “Em paralelo, o financiamento dos ..., sempre feito através do POPH, só está garantido e pela última vez, até finais de dezembro de 2012”.

- 1.2.3.** “Apesar de V. Exa. ter celebrado um contrato de trabalho a termo certo, cuja duração estava prevista até 31 de dezembro de 2013, venho por este meio informa-la que, considerando a conjuntura atual, não é possível neste momento garantir a continuidade do funcionamento do Centro ... do Agrupamento de Escolas de ... – escola secundária, e dessa forma, a necessidade da sua prestação de trabalho”.
- 1.2.4.** “Deste assunto, já por mais de uma vez foram solicitadas instruções de procedimentos à tutela, continuando estes serviços a aguardar informações concretas sobre procedimentos legais a seguir”.
- 1.3.** Em 12.02.2013, o Diretor do Agrupamento de Escolas de ... envia nova carta à citada trabalhadora sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** “Considerando que, no quadro das limitações orçamentais e financeiras atualmente existentes e que se impõem, com particular acuidade, no âmbito do setor público, o Agrupamento de Escolas de .../Escola Secundária não logrou assegurar o financiamento da atividade do Centro de ... por si promovido através dos instrumentos legalmente disponíveis”.
- 1.3.2.** “Considerando que, em face da insustentabilidade financeira do funcionamento do Centro de ... por si promovido e de modo a salvaguardar a prossecução da missão deste estabelecimento de ensino, o Agrupamento de Escolas de .../Escola Secundária requereu a extinção do referido centro, nos tempos e ao abrigo do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 370/2008, de 21 de maio”.

- 1.3.3.** “Considerando que, por ato do Presidente do Conselho Diretivo, Prof. Doutor ..., da ..., I. P. (...), de 22 de janeiro de 2013, notificado por meio do Ofício da referida ... n.º .../2012/177, de 28 de janeiro, foi determinada a extinção do Centro ... promovido pelo Agrupamento de Escolas de .../Escola Secundária”.
- 1.3.4.** “Considerando que, em resultado do mencionado ato, o Agrupamento de Escolas de .../Escola Secundária promoveu o despedimento coletivo de quatro trabalhadores afetos ao Centro de ... extinto nos termos daquele ato, ao abrigo do disposto nos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, n.º 53/2011, de 14 de outubro, n.º 23/2012, de 25 de junho, e n.º 47/2012, de 29 de agosto (abreviadamente designado por Código do Trabalho)”,
- 1.3.5.** “Considerando que, no âmbito do despedimento coletivo, os trabalhadores despedidos têm direito a uma compensação definida nos termos dos números 1, 3 e 4 do artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ou do artigo 366.º do Código do Trabalho, consoante o caso, sem prejuízo dos demais créditos vencidos e dos créditos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho em funções públicas”.
- 1.3.6.** “Assim, ao abrigo do artigo 363.º do Código do Trabalho, aplicado ex vi o n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, conjugado com o n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e nos termos do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, determino o despedimento coletivo dos seguintes trabalhadores, titulares de um contrato de trabalho em funções públicas celebrado com o Agrupamento de Escolas de .../Escola Secundária

para o desempenho de funções no Centro de ... promovido por este estabelecimento de ensino, em virtude da extinção do referido centro:

(...)

c) ... atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior e à atividade de Profissional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências previsto no Artigo 10.º da Portaria n.º 370/2008, de 21 de maio – com efeitos a partir do dia 14 de março de 2013;

(...)”

1.3.7. “A atribuição aos trabalhadores despedidos nos termos do número anterior das seguintes quantias, a título de compensação, de créditos vencidos e de créditos exigíveis por efeito da cessação do respetivo contrato de trabalho em funções públicas, de acordo com autorização de despesa conferida por o Conselho Administrativo do Agrupamento de Escolas de .../Escola Secundária:

(..,)

c) À trabalhadora, ..., a quantia global de (2 2767,05 (Dois mil setecentos e sessenta e sete e setenta e cinco cêntimos), discriminada nos termos que se seguem:

- € 0,00 (Zero euros), correspondente a treze dias de vencimento do mês de março;

- € 0,00 (Zero euros), correspondente ao duodécimo do subsídio de Natal;

- € 800,99 (Oitocentos euros e noventa e nove cêntimos), correspondentes à indemnização;

- € 1966,06 (Mil novecentos e sessenta e seis euros e seis cêntimos), relativo a férias não gozadas.

(...)”

- 1.3.8.** “Mais se notifica V. Exa. que o pagamento das quantias devidas e respeitantes à compensação, aos créditos vencidos e aos créditos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho em funções públicas que V. Exa. mantém com o Agrupamento de Escolas de .../Escola Secundária será efetuado por meio de transferência bancária, no dia 22 de março, de acordo com autorização de pagamento conferida pelo Conselho Administrativo”.
- 1.4.** Em 21.02.2013, o Diretor do Agrupamento de Escolas de ... envia outra carta à referida trabalhadora, comunicando o seguinte:
- 1.4.1.** “Conforme contacto telefónico com V. Exa., pelo presente venho retificar, por inexatidão, alguns dos pontos comunicados através do n/ofício de 12 de fevereiro de 2013, nomeadamente:
- 1.4.2.** “A comunicação referida não é de decisão de despedimento mas sim de Intenção de despedimento”.
- 1.4.3.** “A data referida para o despedimento, (... com efeitos a partir do dia 14 de março de 2013) está prejudicada pelo facto de a decisão de despedimento estar condicionada ao parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do art.º 63.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.
- 1.5.** A trabalhadora declara ter tido conhecimento da sua inclusão no presente despedimento coletivo e ter realizado duas reuniões sobre o despedimento a que não se opõe.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de

licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Nos termos do artigo 18.º n.º 1 – b) e n.º 2 – a) da Lei n.º 23/2004, de 22.06, (que aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho da Administração Pública), aplicável por força do artigo 7.º n.º 1 e 18.º alínea f) da Lei n.º 59/2008, de 11.09, (que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), “para além dos casos previstos no Código do Trabalho, as pessoas coletivas públicas podem promover o despedimento coletivo ou a extinção de postos de trabalho, por razões de economia, eficácia e eficiência na prossecução das respetivas atribuições, nos termos do mesmo Código, com fundamento na extinção, fusão ou reestruturação de serviços ou de uma unidade orgânica ou estrutura equivalente que determine a redução de efetivos”.

2.4. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

“1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade

superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.5.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (4) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal não docente, constituído por 79 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da instituição.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora refere tratar-se do despedimento de 4 trabalhadores afetos ao Centro de ... promovido pelo Agrupamento de Escolas de .../Escola Secundária, cuja extinção foi determinada pelo Presidente do Conselho Diretivo da ..., I. P.
- 2.7.** Em.12.03.2013, a trabalhadora, objeto do presente parecer “declara que tomou conhecimento da intenção, por parte do Agrupamento de Escolas de .../Escola Secundária de proceder ao despedimento coletivo de todos os



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadores, incluindo a própria, afetos ao Centro de ... em reuniões realizadas, primeiro em 21 de outubro de 2012 e posteriormente a 12 de fevereiro de 2013. Declara ainda que reconhece os fundamentos que presidiram a esta intenção de despedimento, nomeadamente, a impossibilidade de a escola assegurar o funcionamento da atividade do Centro de ... por si promovido através dos instrumentos legalmente disponíveis e, por tal facto, não se opõe à concretização do despedimento”.

- 2.8.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pelo AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE ... / ESCOLA SECUNDÁRIA DE ..., da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2013**