

PARECER N.º 76/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e trabalhadora lactante, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do artigo 7.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, conjugado com o artigo 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho e nos termos do n.º 1, e alínea b) do n.º 3 do artigo 63º 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 227 – DGL-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 5.03.2013, a CITE recebeu da diretora da ESCOLA SECUNDÁRIA ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ..., com as funções de profissional de RVC e Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento, respetivamente, e as categorias profissionais de Técnica Superior no âmbito de um processo de despedimento coletivo por motivo de extinção do Centro ..., nos seguintes termos:

“ASSUNTO: Pedido de Parecer Prévio sobre despedimento de trabalhadora grávida e trabalhadora lactante, por despedimento coletivo, nos termos do n.º1 do art.º 63º da Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro

A Escola Secundária ... tinha em funcionamento um Centro ..., no qual exerce funções de Profissional de RVC com a categoria de Técnica Superior, ..., em regime de contrato em funções públicas a termo resolutivo certo, com início a 15/09/2011 e termo a 31/12/2013 que está grávida, e ... a exercer as funções de Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento, com a categoria de Técnica Superior, em regime de contrato em funções públicas a termo resolutivo certo, com início a 15/09/2011 e termo a 31/12/2013 que é lactante. Estas duas trabalhadoras fazem parte de um conjunto de cinco técnicas superiores contratadas para prestar serviço no Centro Conforme orientação da ANQEP datada de 27/12/2012, não tendo a escola possibilidades de auto financiamento, procedeu, de acordo com o artigo 24º da Portaria nº370/2008.

A extinção do ... foi decidida por despacho da ANQEP datado de 31/01/2013 e notificado à Escola Secundária ... em 05/02/2013. Nessa data, e devido à extinção do ..., foi decidido o despedimento coletivo das cinco trabalhadoras afetadas, nas quais se incluem as trabalhadoras grávida e lactante acima mencionadas.

Assim, em 19/02/2013, foi enviado a cada uma das trabalhadoras uma notificação acompanhada do despacho de despedimento coletivo ao abrigo do nº3 do art.º 360º da Lei nº7/2009. Não houve qualquer seleção de entre as trabalhadoras para efeitos do despedimento coletivo, uma vez que todo o pessoal foi abrangido, devido à extinção do Não existe na escola qualquer outra função equiparável onde pudessem ser integradas as trabalhadoras. As trabalhadoras não são dirigentes sindicais nem pertencem a qualquer comissão de trabalhadores. Até à data, as trabalhadoras não se pronunciaram sobre o despedimento. Foi enviada à Direção Geral de Administração Educativa cópia do Despacho do despedimento coletivo.

Pelo exposto solicitamos o vosso parecer relativamente ao despedimento das trabalhadoras referidas.”

- 1.2.** Por carta datada de 19.02.2013, e dirigida às trabalhadoras especialmente protegidas a Escola comunicou o seguinte, conforme se transcreve:

“Assunto: Decisão de despedimento coletivo

Exma. Senhora

Pelo presente, notifica-se V. Exa. da decisão de despedimento coletivo, adotada por meu despacho de 5 de fevereiro de 2013, cujo teor se transcreve parcialmente:

“DESPACHO DECISÃO DE DESPEDIMENTO COLETIVO

Considerando que, no quadro das limitações orçamentais e financeiras atualmente existentes e que se impõem, com particular acuidade, no âmbito do setor público, a Escola Secundária ... não logrou assegurar o financiamento da atividade do Centro ... por si promovido através dos instrumentos legalmente disponíveis; Considerando que, em face da insustentabilidade financeira do funcionamento do Centro ... por si promovido e de modo a salvaguardar a prossecução da missão deste estabelecimento de ensino, a Escola Secundária ... requereu a extinção do referido centro, nos termos e ao abrigo do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 370/2008, de 21 de maio;

Considerando que, por ato do Presidente do Conselho Diretivo, da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I. P. (ANQEP, I.P.), de 31 de janeiro de 2013, notificado em 5 de fevereiro por meio do Ofício da referida Agência n.º SAI-GER/2013/250, de 4 de fevereiro de 2013, foi determinada a extinção do Centro ... promovido pela Escola Secundária ...;



Considerando que, em resultado do mencionado ato, a Escola Secundária ... promoveu o despedimento coletivo de cinco trabalhadores afetos ao Centro ... 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); 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;

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:

1 — O despedimento coletivo dos seguintes trabalhadores, titulares de um contrato de trabalho em funções públicas celebrado com a Escola Secundária ... para o desempenho de funções no Centro ... promovido por este estabelecimento de ensino, em virtude da extinção do referido centro:

[b) ..., atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente Às carreiras e categoria de Técnico Superior e à atividade de profissional de RVC, com efeitos no dia 31 de março de 2013;

.../...]

[e) ..., atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente às carreira e categoria de Técnico Superior e à atividade de Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento, com efeitos no dia 31 de março de 2013;

.../...]

2 — A atribuição aos trabalhadores despedidos nos termos do número anterior das seguintes quantias, a título de compensação, por efeito da cessação do respetivo contrato de trabalho em funções públicas, (de acordo com autorização de despesa conferida pela Direção Geral de Planeamento e Gestão Financeira:

[b) Á trabalhadora, ... a quantia global de € 6.898,91 (seis mil oitocentos e noventa e oito euros e noventa e um cêntimos), discriminada nos termos que se seguem:

- € 5.205,91 (cinco mil duzentos e cinco euros e noventa e um cêntimos), referente à compensação legalmente devida;

- € 327,68 (trezentos e vinte sete euros e sessenta e oito cêntimos), referente a férias não gozadas do ano da cessação do contrato de trabalho em funções públicas;

-€ 1.365,32 (mil trezentos e sessenta e cinco euros e trinta e dois cêntimos), referente a férias não gozadas vencidas em 1 de janeiro de 2013 (Parentalidade);

.../...]

[e) À trabalhadora, ... a quantia global de € 5.533,59 (cinco mil, quinhentos e trinta e três euros e cinquenta e nove cêntimos), discriminada nos termos que se seguem: - € 5.205,91 (cinco mil duzentos e cinco euros e noventa e um cêntimos), referente à compensação legalmente devida;

- €327,68 (trezentos e vinte sete euros e sessenta e oito cêntimos), referente a férias não gozadas do ano da cessação do contrato de trabalho em funções públicas;

.../...]

Escola Secundária ..., ..., 5 de fevereiro de 2013

A Diretora

...”

Mais se notifica V. Exa. que o pagamento das quantias devidas e respeitantes à compensação, por efeito da cessação do contrato de trabalho em funções públicas que V. Exa. mantém com a Escola Secundária ... será efetuado por meio de transferência bancária) no dia 22 de março de 2013, de acordo com autorização de pagamento conferida pela Direção Geral de Planeamento e Gestão Financeira.”.

- 1.3.** O Despacho do Presidente do Conselho Diretivo da ANQEP, I.P., de 31.01.2013 refere o seguinte que se transcreve:

“DESPACHO

Considerando as atribuições reconhecidas à Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, em particular no que respeita à criação, extinção e gestão da rede de Centros ..., por força do disposto no Decreto-Lei n.º 36/2012, de 5 de fevereiro, conjugado com o Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, e a Portaria n.º 370/2008, de 21 de maio;

Considerando a autorização para a criação, no concelho do ..., de um Centro ... promovido pela Escola Secundária ..., concedida pelo Despacho n.º 6950/2008, de 10 de março;

Considerando o pedido de extinção do Centro ... identificado, apresentado pela Escola Secundária ..., na qualidade de entidade promotora do referido centro, bem como os motivos invocados para o efeito;

Considerando a anunciada revisão do modelo dos Centros ...; Nestes termos, e ao abrigo do disposto nos n.º 2, 3 e 4 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 24.º da Portaria n.º 370/2008, de 21 de maio, no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 3.º e no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 36/2012, de 15 de fevereiro, na alínea b) do n.º 2 do artigo 103.º e no n.º 1 do artigo 132.º, ambos do Código do Procedimento Administrativo, bem como no Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, determina-se:

1 — A extinção do Centro ... promovido, no concelho do ..., pela Escola Secundária ..., criado pelo Despacho n.º 6950/2008, de 10 de março.

2 — O Centro ... extinto nos termos do número anterior deve cessar o exercício das respetivas atribuições previstas no artigo 2.º da Portaria n.º 370/2008, de 21 de maio, no prazo de 40 dias úteis a contar da notificação do presente despacho.

3 — A Escola Secundária ... deve, no prazo de 120 dias consecutivos a contar da publicação do ato de extinção e relativamente ao Centro ... extinto nos termos do n.º 1, assegurar o cumprimento das obrigações elencadas nas alíneas a) a c) do n.º 4 do artigo 24.º da Portaria n.º 370/2008, de 21 de maio.

Lisboa, 31 de janeiro de 2013

O Presidente do Conselho Diretivo da ANQEP, I.P.”

- 1.4.** O Despacho da Diretora da Escola Secundária ..., de 5.02.2013, refere o seguinte que se transcreve:

“DESPACHO

DECISÃO DE DESPEDIMENTO COLETIVO

Considerando que, no quadro das limitações orçamentais e financeiras atualmente existentes e que se impõem, com particular acuidade, no âmbito do setor público, a Escola Secundária ... não logrou assegurar o

financiamento da atividade do Centro ... por si promovido através dos instrumentos legalmente disponíveis; Considerando que, em face da insustentabilidade financeira do funcionamento do Centro ... por si promovido e de modo a salvaguardar a prossecução da missão deste estabelecimento de ensino, a Escola Secundária ... requereu a extinção do referido centro, nos termos e ao abrigo do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 370/2008, de 21 de maio;

Considerando que, por ato do Presidente do Conselho Diretivo, da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I. P. (ANQEP, I.P.), de 31 de janeiro de 2013, notificado em 5 de fevereiro de 2013 por meio do Ofício da referida Agência n.º SAI-GER/2013/250, de 4 de fevereiro de 2013, foi determinada a extinção do Centro ... promovido pela Escola Secundária ...; Considerando que, em resultado do mencionado ato, a Escola Secundária ... promoveu o despedimento coletivo de cinco trabalhadores afetos ao Centro ... 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); 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;

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:

1 — O despedimento coletivo dos seguintes trabalhadores, titulares de um contrato de trabalho em funções públicas celebrado com a Escola Secundária ... para o desempenho de funções no Centro ... promovido por este estabelecimento de ensino, em virtude da extinção do referido centro:

- a) ..., atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente às carreira e categoria de Técnico Superior e à atividade de Profissional de RVC, com efeitos no dia 31 de março de 2013;
- b) ..., atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente às carreira e categoria de Técnico Superior e à atividade de Profissional de RVC, com efeitos no dia 31 de março de 2013;
- c) ..., atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente às carreira e categoria de Técnico Superior e à atividade de Profissional de RVC, com efeitos no dia 31 de março de 2013;
- d) ..., atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente às carreira e categoria de Técnico Superior e à atividade de Profissional de RVC, com efeitos no dia 31 de março de 2013;
- e) ..., atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente às carreira e categoria de Técnico Superior e à atividade de Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento, com efeitos no dia 31 de março de 2013;

2 — A atribuição aos trabalhadores despedidos nos termos do número anterior das seguintes quantias, a título de compensação, por efeito da cessação do respetivo contrato de trabalho em funções públicas, de acordo com autorização de despesa conferida pela Direção Geral de Planeamento e Gestão Financeira:

- a) À trabalhadora, ... a quantia global de € 3.932,12 (três mil novecentos e trinta e dois euros e doze cêntimos), discriminada nos termos que se seguem:

- € 3.604,44 (três mil seiscientos e quatro euros e quarenta e quatro cêntimos), referente à compensação legalmente devida;

- € 327,68 (trezentos e vinte sete euros e sessenta e oito cêntimos), referente a férias não gozadas do ano da cessação do contrato de trabalho em funções públicas;

b) À trabalhadora, ... a quantia global de € 6.898,91 (seis mil oitocentos e noventa e oito euros e noventa e um cêntimos), discriminada nos termos que se seguem:

- € 5.205,91 (cinco mil duzentos e cinco euros e noventa e um cêntimos), referente à compensação legalmente devida;

- € 327,68 (trezentos e vinte sete euros e sessenta e oito cêntimos), referente a férias não gozadas do ano da cessação do contrato de trabalho em funções públicas;

-€ 1,365,32 (mil trezentos e sessenta e cinco euros e trinta e dois cêntimos), referente a férias não gozadas vencidas em 1 de janeiro de 2013 (Parentalidade);

c) À trabalhadora, ... a quantia global de € 5.533,59 (cinco mil, quinhentos e trinta e três euros e cinquenta e nove cêntimos), discriminada nos termos que se seguem: - € 5.205,91 (cinco mil duzentos e cinco euros e noventa e um cêntimos), referente à compensação legalmente devida;

- € 327,68 (trezentos e vinte sete euros e sessenta e oito cêntimos), referente a férias não gozadas do ano da cessação do contrato de trabalho em funções públicas;

d) À trabalhadora, ... a quantia global de €5.533,59 (cinco mil, quinhentos e trinta e três euros e cinquenta e nove cêntimos), discriminada nos termos que se seguem:

- € 5.205,91 (cinco mil duzentos e cinco euros e noventa e um cêntimos), referente à compensação legalmente devida;

- € 327,68 (trezentos e vinte sete euros e sessenta e oito cêntimos), referente a férias não gozadas do ano da cessação do contrato de trabalho em funções públicas;

e) À trabalhadora, ... a quantia global de €5.533,59 (cinco mil, quinhentos e trinta e três euros e cinquenta e nove cêntimos), discriminada nos termos que se seguem: - € 5.205,91 (cinco mil duzentos e cinco euros e noventa e um cêntimos), referente à compensação legalmente devida;

- € 327,68 (trezentos e vinte sete euros e sessenta e oito cêntimos), referente a férias não gozadas do ano da cessação do contrato de trabalho em funções públicas;

Escola Secundária ..., ..., 5 de fevereiro de 2013
A Diretora”

- 1.5.** Em 15.03.2013, e após solicitação da CITE relativa aos elementos que compõem o procedimento de despedimento coletivo, nos termos dos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho a entidade empregadora pública esclareceu o seguinte:

“Conforme solicitado no email enviado referente ao processo N/227-DGL-C/2013 cumpre-nos enviar:

- 1. Quadro de pessoal da Escola Secundária ..., com identificação dos trabalhadores do quadro da escola afetos ao ... bem como a identificação dos trabalhadores com contrato a termo exclusivo para funções no ... que foi extinto por despacho da ANQEP em 31 de janeiro;*
- 2. Comprovativos da receção, pelas trabalhadoras especialmente protegidas ... e ... das decisões de despedimento coletivo;*

3. *Ata da reunião de informação entre as trabalhadoras afetadas ao ... na qual se incluiu*

4. *Declaração das trabalhadoras ... e ...*

Para que possa ser comprovada a não discriminação das trabalhadoras especialmente protegidas, junta-se declaração assinada por cada uma, na qual consideram não ter sido discriminadas por motivos de maternidade e reconhecem os motivos invocados para o seu despedimento coletivo.

Informamos ainda que:

5. *Na escola não se verificam as condições referidas no nº 1 do artigo 360º.*

O despacho de extinção do ... comunicado pela ANQEP à escola em 5 de fevereiro, foi dado a conhecer, tal como a intenção e necessidade de proceder a despedimento coletivo, em reunião no dia 6 de fevereiro, com a diretora do ... e a coordenadora pedagógica com informação dos elementos a que se refere o nº 2 do artigo 360º.

As trabalhadoras ao serviço do ... continuaram desde essa data o exercício das suas funções para dar seguimento à conclusão dos processos de certificação de acordo com as instruções recebidas da ANQEP.

No dia 19 de fevereiro em cumprimento dos prazos de aviso prévio, foi enviada a cada trabalhadora carta com decisão de despedimento e o respetivo despacho com as informações relativas ao despedimento tal como consta do processo.

Nenhuma das trabalhadoras se manifestou relativamente ao seu processo de despedimento.

No dia 20 de fevereiro foi realizada a reunião já referida em 3 na qual a trabalhadora grávida ... não esteve presente por se encontrar de baixa médica.

6. Não houve constituição de comissão representativa das trabalhadoras incluídas no despedimento coletivo.”

- 1.6.** Da ata de reunião de informações, datada de 20 de fevereiro, consta o que se transcreve:

“Extinção do Centro ...

Reunião de informação

Aos vinte dias do mês de fevereiro reuniram na sala da direção, pelas catorze horas, na presença da diretora da escola Secundária ... e da diretora do centro ..., as técnicas superiores contratadas para desempenho de funções no referido centro com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: Informações sobre o processo de despedimento coletivo a realizar por extinção do ... conforme despacho da ANQEP de 5 de fevereiro.

A diretora da Escola iniciou a reunião explicitando os motivos que levaram à decisão de efetuar o despedimento coletivo por extinção do ... por despacho da ANQEP de 5 de fevereiro. De facto, confrontada com a extinção do ... nos termos descritos, à escola não resta outra alternativa que não a do despedimento coletivo, dadas as funções específicas

exercidas pela totalidade das técnicas superiores presentes na reunião bem como da técnica grávida ausente. Não era possível a manutenção dos postos de trabalho por não existirem na escola funções compatíveis ou equiparáveis às exercidas por cada uma no âmbito do contrato de trabalho estabelecido.

Foi também dada informação das compensações a que teriam direito por cessação do contrato. As técnicas presentes, levantaram a questão da necessidade de conclusão dos processos de certificação e continuação dos registos na plataforma SIGO após a sua entrada em gozo de férias.

Tendo-se concluído que tais registos teriam de ser efetuados pelas mesmas técnicas foi sugerido pela diretora, que pelas mesmas fosse apresentado um plano de trabalho em que constasse o tempo necessário para a realização de tais tarefas de modo a poderem ser calculadas as férias e pagas as vencidas e não gozadas no período de tempo em que pelos motivos expostos tivessem de estar ao serviço da escola. A proposta sugerida foi aceite. Foi também referido pela diretora, que sobre os montantes das compensações e os cálculos efetuados poderiam as técnicas obter os esclarecimentos julgados necessários nos serviços administrativos da escola para poderem ficar devidamente elucidadas.

Nada mais foi dito pelo que terminada a reunião foi lavrada ata que vai ser assinada por todos os presentes.”

- 1.7. São juntas ao processo duas declarações relativas às trabalhadoras especialmente protegidas, assinadas e datadas de 13.03.2013, cujos conteúdos se transcrevem:

“Declaração

Eu, ..., declaro que não me considero discriminada em função da maternidade e reconheço os motivos invocados para o despedimento coletivo, por parte da Escola Secundária ..., devido à extinção do ..., não havendo assim a possibilidade de dar continuidade às minhas funções como Técnica Superior.

..., 13 de março de 2013”

“Declaração

Eu, ..., declaro que não me considero discriminada em função da maternidade e reconheço os motivos invocados para o despedimento coletivo, por parte da Escola Secundária ..., devido à extinção do ..., não havendo assim a possibilidade de dar continuidade às minhas funções como Técnica Superior.

..., 13 de março de 2013”

1.8. São, ainda, juntos ao processo os seguintes elementos:

- Pedido de esclarecimento sobre o Centro ...da Escola Secundária ... e respetivas respostas, constantes de e-mails datados de 27.12.2012, 03.01.2013 e 17.01.2013;
- Contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, relativos às trabalhadoras especialmente protegidas, de 15.09.2011;
- Quadro de Pessoal da Escola Secundária ...;
- Quadro de Pessoal com contrato de trabalho em funções públicas exclusivo no ...;
- Comprovativos de envio e receção de documentos.

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 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.

De acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à

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

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)

conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

Por força da alínea b) do artigo 3.º do referido diploma esta Comissão deve emitir o parecer.

- 2.4.** As trabalhadoras especialmente protegidas são titulares de um contrato de trabalho em funções públicas com termo resolutivo certo até 31.12.2013, celebrado ao abrigo da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro que estabelece o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).
- 2.5.** De acordo com a decisão de despedimento coletivo, junto ao processo a entidade empregadora pública enquadrou a cessação dos referidos contratos no procedimento de despedimento coletivo previsto no Código do Trabalho, aplicável por remissão do 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.
- 2.6.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro, em caso de reorganização de órgão ou serviço, observados os procedimentos previstos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro (que estabelece o enquadramento procedimental relativo à extinção, fusão e reestruturação de serviços da Administração Pública e à racionalização de efetivos), e na Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro (que estabelece o regime comum de mobilidade entre serviços dos funcionários e agentes da Administração), quando for o caso, aplica-se excecionalmente o estatuído nos artigos 16.º a 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho (regime jurídico do contrato de trabalho nas pessoas coletivas públicas), sem prejuízo dos disposto no artigo 33.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (que estabelece os regimes

de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas).

- 2.7.** Na verdade, dispõe-se no n.º 2 e n.º 3 do artigo 33.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro que o contrato pode cessar pelas causas previstas no RCTFP.

Quando o contrato por tempo indeterminado deva cessar por despedimento coletivo ou por despedimento por extinção do posto de trabalho, a identificação dos trabalhadores relativamente aos quais tal cessação deva produzir efeitos opera-se por aplicação dos procedimentos previstos na lei em caso de reorganização de serviços.

- 2.8.** O artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, clarifica que os procedimentos relativos ao pessoal dos serviços que sejam objeto de extinção, fusão e reestruturação ou de racionalização de efetivos são os previstos em lei própria ou, sendo o caso, nas disposições adequadas do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho na Administração Pública.

- 2.9.** Determina o n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, que nos casos de despedimento por redução de atividade, 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 fundamentos em cessação parcial da atividade da pessoa coletiva pública determinada nos termos da lei ou extinção, fusão ou reestruturação de serviços ou de uma unidade orgânica ou estrutura equivalente que determine a redução de efetivos.

2.10. Por remissão dos normativos analisados, e 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.

2.10.1. São considerados motivos para o despedimento coletivo na administração pública por redução da atividade, as seguintes modalidades de reorganização referidas no n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, conjugado com o artigo 3.º, n.os 1 a 4, do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro: extinção de serviços; fusão de serviços; reestruturação de serviços; racionalização de efetivos.

2.10.2. De acordo com os normativos referidos:

“1-A extinção de serviços ocorre quando, por determinação de diploma próprio, o serviço cessa todas as suas atividades sem qualquer transferência das suas atribuições ou competências para outro serviço.

2- A fusão de serviços ocorre quando, por determinação de diploma próprio, se procede à transferência total das atribuições e competências de um ou mais serviços, que se extinguem, para um ou mais serviços existentes ou a criar.

3- A reestruturação de serviços ocorre quando, por ato próprio, se procede à reorganização de serviços, que se mantêm, tendo por objeto a alteração da sua natureza jurídica ou das respetivas atribuições, competências ou estrutura orgânica interna.

4- A racionalização de efetivos ocorre quando, por decisão do dirigente máximo do serviço ou do membro do Governo de que dependa, se procede a alterações no seu número ou nas carreiras ou áreas

funcionais dos recursos humanos necessários ao adequado funcionamento de um serviço, após reconhecimento, em ato fundamentado, na sequência de processo de avaliação, de que o pessoal que lhe está afeto é desajustado face às suas necessidades permanentes ou à prossecução de objetivos.”

2.10.3. 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).

2.10.4. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, 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.

2.11. 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, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

- 2.12.** 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”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.

- 2.13.** No âmbito do enquadramento jurídico determinado pela entidade empregadora pública, e na sequência da *insustentabilidade financeira do funcionamento do Centro ... por si promovido*, e da requisição da extinção do referido ..., foi esta extinção determinada pela ANQEP, I.P., originando o despedimento coletivo de cinco trabalhadoras *“titulares de um contrato de trabalho em funções públicas celebrado com a Escola Secundária ... para o desempenho de funções no Centro ... promovido por este estabelecimento, em virtude da extinção do referido centro”*.
- 2.14.** Todas as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento têm a categoria profissional de Técnica Superior, sendo que quatro têm a atividade de Profissional de RVC e uma de Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento.
- 2.15.** De acordo com os elementos que constituem o processo em análise a entidade empregadora pública não cumpriu os procedimentos, tal como referidos no artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente a comunicação escrita de intenção de despedimento coletivo.

Igualmente, tendo em 20.02.2013 comunicado a decisão de despedimento às trabalhadoras especialmente protegidas, só em 5.03.2013 solicitou o parecer prévio a essa decisão.

Em face da factualidade descrita importa referir o seguinte:

2.15.1. A falta de cumprimento do procedimento legalmente previsto determina a ilicitude do despedimento, designadamente por falta das comunicações previstas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho (alínea c) do artigo 381.º e alínea a) do artigo 383.º do Código do Trabalho).

No entanto, decorre do processo remetido à CITE que a entidade empregadora pública realizou uma reunião de informações em 20 de fevereiro, na qual informou as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo, com exceção da trabalhadora grávida que não esteve presente, sobre os motivos para o despedimento e as compensações devidas pela cessação dos contratos, tendo nessa data notificado a decisão de despedimento.

2.15.2. A existência de trabalhadoras especialmente protegidas incluídas em procedimento de despedimento coletivo determina que a decisão de despedimento seja notificada após emissão de parecer prévio da CITE, ou do decurso do prazo para esse efeito.

No entanto, no processo a decisão foi comunicada em data anterior ao pedido de parecer prévio à CITE.

Neste sentido, ter-se-á de entender tal decisão como não eficaz, relativamente a estas trabalhadoras, até à emissão do competente parecer, com os consequentes efeitos a nível da retribuição e da compensação devidas nos termos legais.

- 2.16.** Destaca-se, ainda, das irregularidades procedimentais indicadas a não concretização, em termos precisos, do critério de seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo, sendo somente referido na decisão de despedimento coletivo os *“cinco trabalhadores afetos ao Centro ...”*.
- 2.17.** Ainda que no âmbito de um procedimento de despedimento coletivo atípico o mapa de pessoal junto ao processo demonstra que o ... é composto por 9 trabalhadores, dos quais 4 pertencem ao quadro de pessoal da Escola Secundária ... e 5 são trabalhadoras exclusivas no ...
- 2.18.** No despedimento coletivo estão incluídas as 5 trabalhadoras, Técnicas Superiores, indicadas como pertencentes em exclusivo ao ... que se extingue.
- 2.19.** Os 4 trabalhadores do quadro de pessoal da Escola promotora do ..., têm a categoria profissional de Professores do 2º e 3º Ciclos, com serviço parcial no ...
- 2.20.** São, ainda, juntas ao processo declarações das trabalhadoras especialmente protegidas nas quais ambas afirmam não se considerar discriminadas em função da maternidade, reconhecendo os motivos invocados para o despedimento.
- 2.21.** Neste sentido, e ainda que subsistam as irregularidades enunciadas, a verdade é que se verifica a extinção do ... promovido pela entidade empregadora pública e as trabalhadoras especialmente protegidas reconhecem os motivos invocados para o seu despedimento e declaram não se considerarem discriminadas em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto:

- 3.1.** A CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela ESCOLA SECUNDÁRIA ..., uma vez que ambas as trabalhadoras declaram reconhecer os motivos invocados para o seu despedimento e declaram não se considerarem discriminadas em função da maternidade.
- 3.2.** A CITE informa, que nos termos conjugados nos artigos 63.º, 363.º e 366.º do Código do Trabalho, deverá ser tido em conta, para efeitos de remuneração e compensação devidas na data de cessação do contrato de trabalho das trabalhadoras especialmente protegidas, a data de decisão de despedimento tomada após a notificação do presente parecer, com o conseqüente decurso do prazo de aviso prévio legalmente estabelecido.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE ABRIL DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA QUE SE TRANSCREVE:

“Votamos contra o presente parecer porque consideramos não estarem reunidos os condicionalismos legais exigíveis, nomeadamente quanto aos procedimentos normais e legais exigíveis.

Por outro lado, atendendo à análise dos motivos para fundamentar o despedimento coletivo na Administração Pública por redução da atividade a qual pode assumir as modalidades de reorganização referidas no n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, conjugado com o artigo 3.º, n.ºs 1 a 4 do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro – extinção de serviços, fusão de serviços, reestruturação de serviços, racionalização de efetivos.

Ora, de acordo com os normativos referidos:

1- A extinção de serviços ocorre por determinação de diploma próprio, o serviço cessa todas as suas atividades sem qualquer transferência das suas atribuições ou competências para outro serviço.

Ora acontece que à data deste parecer e ainda quando ocorria o seu prazo para análise, foi publicada a Portaria n.º 135 A/2013, de 28 de março, com entrada em vigor no dia seguinte ao da publicação, diploma legal esse que expressamente refere no seu preâmbulo “Nesse sentido, a presente portaria cria os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional e extingue os Centros Novas Oportunidades”.

Por outro lado no artigo 35.º desta Portaria diz-se expressamente que as competências dos Centros Novas Oportunidades transferem-se para novos organismos agora criados (vide artigo 35.º), bem assim como os respetivos “adultos inscritos...” o mesmo acontecendo quanto “aos procedimentos técnico-pedagógicos...”, bem assim como todo “o acervo documental...”; “toda a documentação...”.

Face ao exposto, verifica-se a inexistência de fundamentação/motivação para o despedimento coletivo, pois não ocorre a extinção de serviços, na medida em que ocorre uma transferência concreta e objetiva de atribuições e competências para os novos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional.”