

PARECER N.º 91/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 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 283 – DG-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 18.03.2013, a CITE recebeu da Vice-Presidente da Direção da ASSOCIAÇÃO ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., operadora de central telefónica, no âmbito de um processo de despedimento coletivo abrangendo 6 trabalhadores, nos seguintes termos:

“Assunto: Procedimento de despedimento coletivo que inclui trabalhadora grávida

Exmo. Senhor Presidente,

No seguimento de informação prestada à Associação ... no passado dia 13 de março de 2013, pela trabalhadora ... de que a mesma se encontra grávida, através de declaração da mesma e de certificado de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, vimos proceder ao envio a essa CITE de cópia integral do procedimento de despedimento coletivo de 6 trabalhadores, até ao termo da fase de informações e negociação prevista no art. 361º do CT, no qual se inclui

a referida trabalhadora, conforme e para efeitos do disposto no art. 63º n.º 3 al. b) e 4 do CT.

Nesse sentido, ficamos a aguardar o parecer da CITE no respetivo prazo legal, quanto à inclusão da referida trabalhadora no procedimento de despedimento coletivo.

Junta: cópia do procedimento de despedimento coletivo, comunicação da DGERT e comunicação da trabalhadora ...”.

- 1.2.** Por carta datada de 21.02.2013, a Associação comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“Assunto: Comunicação de intenção de proceder a despedimento coletivo e convocação para reunião de negociação

Exmo. Senhor,

I – A Associação ..., com sede em..., NIPC n.º, que se dedica à prestação do serviço público de bombeiros, mediante a proteção de pessoas e bens, através do combate e prevenção de incêndios e do socorro a doentes, feridos e náufragos, vem, nos termos do art. 360º do CT, comunicar a V. Ex. a intenção de proceder ao despedimento coletivo de 6 trabalhadores:

- 1. ..., Operadora de Central Telefónica, residente em ...;*
- 2. ..., Operadora de Central Telefónica, residente em ...;*
- 3. ..., Tripulante de Ambulância de INEM, residente em ...;*
- 4. ..., Motorista de ..., residente em ...;*

5. ..., Motorista de ..., residente em ...;

6. ..., Motorista de Transportes não Urgentes de Doentes, ...;
(...)

III — A Associação ... tem 15 trabalhadores afetos ao serviço público de bombeiros, discriminados por setores organizacionais, que se anexam.

(...)

VII — Com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação a que alude o art. 361º, n.º 1 do CT, notificamos V. Exas. para comparecerem no dia 8 de março de 2013, pelas 10 horas, na Sala de Direção da Associação ..., sita em

VIII — Para os devidos efeitos, desde já se consigna que a Associação ... se fará assistir, na qualidade de perito, pelo Dr. ..., Advogado, com escritório em

IX — Em virtude da inexistência de Comissão de Trabalhadores, Comissão Intersindical ou Comissões Sindicais, deve ser indicado pelos trabalhadores abrangidos a respetiva comissão representativa de trabalhadores, no prazo de 5 dias.

Junta: 15 documentos e quadro de pessoal por setores de atividade”.

1.3. Os motivos invocados para o despedimento coletivo são, resumidamente, os seguintes que se transcrevem:

“(...) II — O despedimento coletivo que ora se pretende proceder assenta nos seguintes motivos:

- a) *A Associação ..., em 2011, extinguiu a equipa ..., tendo integrado os trabalhadores respetivos no serviço de ...;*
- b) *Para reforço do serviço de transportes não urgentes, em setembro de 2011, foi contratado um novo trabalhador para as funções de motorista;*
- c) *A Associação ... tem um serviço de Central Telefónica permanente, sem que os trabalhadores afetos à mesma prestem qualquer outra atividade de serviço público de bombeiros, verificando-se, inclusive falta de formação no socorro de doentes, feridos e náufragos.*
- d) *As atividades referentes ao serviço público de bombeiros não permitem financiar todos os custos com vencimentos resultantes da sua prestação.*
- e) *A Associação ..., em virtude dos custos com vencimentos, apresenta um passivo anual de €50.000,00, por não receber apoios financeiros ou subvenções públicas, que permitam fazer face a uma estrutura totalmente profissional de serviço público de bombeiros, nem sequer as previsões legais que regulam a atividade da Associação ... preveem tal solução.*
- f) *Os custos operacionais com o serviço público de bombeiros também não permitem a subsistência de uma solução totalmente profissional, impondo-se a reestruturação do funcionamento do Corpo ..., mediante o desenvolvimento do serviço público de bombeiros através de dois turnos prestados por funcionários da Associação ... e um turno prestado por bombeiros do quadro ativo do Corpo ...*
- g) *O pagamento dos vencimentos e demais retribuições tem sido realizado, até o início de 2012, por recurso a expedientes e utilização*

indevida de receitas atribuídas por entidades públicas à Associação ... com a finalidade exclusiva do pagamento de aquisição ou reparação de veículos e outros equipamentos, não tendo sido realizado o pagamento de tais bens até à presente data.

- h) A situação financeira da Associação ... tornou-se insuportável desde 2010, mas foi agravada a partir do segundo trimestre de 2011 e durante todo o ano civil de 2012, no momento em que se iniciou a recuperação financeira da mesma, nomeadamente por via da análise correta dessa situação.*
- i) Desde esse período que os vencimentos mensais são pagos em prestações, mediante a receção pela Associação ... de fundos públicos afetos ao serviço público de bombeiros.*
- j) Perante este cenário, a Associação ... não tem condições para continuar a manter três serviços profissionais afetos ao Corpo ..., não lhe restando o encerramento parcial dos mesmos no período noturno e fins de semana.*
- k) Na Associação ... não existem quaisquer possibilidade da manutenção dos postos de trabalho abrangidos pelo despedimento coletivo.*
- l) Em concreto, a necessidade de reestruturação do serviço público de bombeiros, determina a necessidade de redução de dois efetivos no Serviço de Central Telefónica, um efetivo no serviço de transporte não urgente de doentes e três efetivos no serviço de transporte urgente de doentes/... (...).”*

1.4. O critério que serve de base para a seleção dos trabalhadores a despedir é o seguinte, conforme se transcreve:

“ (...) V — O critério que determinou a seleção dos trabalhadores a abranger assentou no facto de os mesmos terem sido contratados especificamente para laborar nos serviços a que foram afetados, na antiguidade dos mesmos enquanto trabalhadores de cada serviço, na possibilidade de desenvolverem todas as atividades do serviço público de bombeiros, a supressão da categoria de tripulante de ambulância.(...)”

- 1.5.** É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, o seguinte:

“ (...)IV — O presente despedimento coletivo será efetuado até 31 de março de 2013.(...)”

- 1.6.** A Associação indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, o seguinte que se transcreve:

“(...)VI — De acordo com o cálculo previsto no art. 366º n.º1 do CT, os trabalhadores afetos têm direito às seguintes compensações:

- 1. ..., a quantia de €8.739,21;*
 - 2. ..., a quantia de €5.668,29;*
 - 3. ..., a quantia de €3.018,40;*
 - 4. ..., a quantia de €2.452,45;*
 - 5. ..., a quantia de €1.512,87;*
 - 6. ..., a quantia de €1.512,87;*
- (...)”.*

- 1.7.** Da ata de reunião de informações e negociação, datada de 8.03.2013, consta o que se transcreve:

“Ata de Reunião

Aos 8 dias do mês de março de 2013, pelas 10 horas, reunirão para efeitos de fase de informação e negociação em sede de procedimento de despedimento coletivo, prevista no art.º 361º do Código de Trabalho, e estiveram presentes as seguintes pessoas:

I - A entidade empregadora, Associação ..., Pessoa Coletiva de Utilidade Pública Administrativa, com o NIPC ..., sediada em ..., na freguesia de ..., representada pelo seu presidente da Direção ..., Vice-Presidentes ..., ... e ..., e pelo perito ..., Advogado, com domicílio profissional na Rua

II — Os trabalhadores afetados pelo procedimento de despedimento coletivo, seguidamente indicados:

a) ..., divorciada, contribuinte fiscal ..., residente em ..., Operadora de Central, representada neste ato pelo Exmo. Sr. Dr. ..., Advogado, com escritório na Rua ...;

b) ..., solteira, maior, contribuinte fiscal ..., residente em ..., Operadora de Central, representada neste ato pelo Exmo. Sr. Dr. ..., Advogado, com escritório na Rua ...;

c) ..., solteira, maior, contribuinte fiscal ..., residente em ..., Tripulante de Ambulância, representado neste ato pelo Exmo. Sr. Dr. ..., Advogado, com escritório na Rua ...;

d) ..., solteiro, maior, contribuinte fiscal ..., residente em ..., Motorista de Transportes Urgente de Doentes, representado neste ato pela Exma. Sr.ª Dr.ª ..., Advogada, com escritório na Rua ...;

e) ..., divorciado, contribuinte fiscal ..., residente na ..., Motorista de Transportes Urgente de Doentes, que prescindiu no presente ato de se fazer representar por Advogado.

f) ..., casado, contribuinte fiscal ..., residente em ..., Motorista de Transportes Não Urgente de Doentes, que prescindiu no presente ato de se fazer representar por Advogado.

Tendo sido referido os seguintes factos e elementos:

- 1. Os trabalhadores afetados pelo despedimento coletivo não constituíram qualquer comissão representativa dos mesmos, facto devidamente comunicado às DGERT.*
- 2. Os trabalhadores foram informados que, em virtude da inexistência de comissão representativa, a DGERT informou a Entidade Empregadora que não iria estar presente na presente reunião.*
- 3. Pelos Trabalhadores ..., ... e ... foi referido que constituem como seu mandatário o Exmo. Sr. Dr. ..., com plenos poderes para os representar no presente ato.*
- 4. Tendo sido questionado a todos os Trabalhadores presentes se os mesmos aceitavam a proposta de despedimento coletivo mediante resolução individual dos contratos de trabalho, foi informado pelo Exmo. Sr. Dr. ... que os trabalhadores por si representados não aceitavam tal proposta, pretendendo contestar tal opção.*
- 5. Pela Exma. Sr.^a Dr.^a ..., foi informado que o seu constituinte aceitava a proposta realizada, mediante o pagamento, além dos*

valores de compensação por despedimento coletivo, das demais retribuições existentes em falta.

6. *Os Trabalhadores ... e ... informaram aceitar a resolução do contrato de trabalho resultante de procedimento de despedimento coletivo.*
7. *Pelo perito da Entidade Empregadora, Dr. ..., foi proposto a realização de reuniões individuais com os três trabalhadores que aceitaram a proposta de resolução do contrato com fundamento em despedimento coletivo, para realização do respetivo acordo. O que foi aceite por todos os presentes.*
8. *Tendo sido dada a palavra ao Ilustre Mandatário dos Trabalhadores oponentes ao acordo, foi referido que esses trabalhadores entendem que o início de um procedimento de despedimento coletivo é contraditório com os compromissos assumidos pela Entidade Empregadora com o ... e a Câmara Municipal Na medida que tais acordos implicam a manutenção de um serviço profissional de emergência médica e de central telefónica.*
9. *Pelo Ilustre Mandatário foi ainda referido que tais acordos implicam a necessidade de manutenção de um quadro de pessoal idêntico ou muito próximo do atual.*
10. *Tendo ainda referido que esses trabalhadores não aceitam a substituição de profissionais nesses serviços através de serviço voluntário, sendo por isso o despedimento coletivo contraditório com os compromissos assumidos. Assim, os trabalhadores apresentam uma objeção substantiva quanto ao procedimento de despedimento coletivo e não formal.*

11. *Pelo perito indicado pela Entidade Empregadora foram dadas as informações referentes aos motivos que determinam o não incumprimento de tais protocolos e acordos assumidos pela Associação ..., nomeadamente, que uma das condições para a celebração do protocolo com a Câmara Municipal de ... se traduziu na realização efetiva de redução do quadro de pessoal, não permitindo a atual conjuntura financeira e as subvenções públicas a manutenção efetiva de um corpo totalmente profissional de bombeiros.*
12. *Pelo Presidente da Direção foi informado que o regulamento do Corpo de ... determina a complementaridade da atividade dos bombeiros profissionais através de turnos diários compostos por 11 voluntários, distribuídos pelo Quartel Sede e pela Secção de ...*
13. *Foi ainda referido que a Entidade Empregadora realizou todos os estudos e propostas de sustentabilidade no intuito de evitar a solução de despedimento coletivo.*
14. *Pelo Ilustre Mandatário dos Trabalhadores oponentes, foi referido que estes entendem que o Protocolo celebrado com a Câmara Municipal não compreende a redução do quadro de pessoal.*
15. *Tendo o referido Ilustre Mandatário referido que os seus constituintes entendem não se encontrar devidamente fundamentada a motivação económica do despedimento coletivo; que a Entidade Empregadora deveria ter realizado previamente reuniões com todos os trabalhadores para verificar se algum dos trabalhadores não afetados pelo procedimento de despedimento coletivo aceitaria a resolução do contrato de trabalho; e que se*

verificava atenuação das necessidades de despedimento com a saída voluntária de três trabalhadores afetados.

16. *Em resposta a tais elementos, foi referido pelo perito da Entidade Empregadora, que as reuniões referidas pelo Ilustre Colega foram realizadas, tendo existido objeção de todos os trabalhadores ouvidos a qualquer acordo.*
17. *De seguida, foi dada a palavra aos trabalhadores e seus Ilustres Mandatários para saber se existia qualquer proposta de redução do número de trabalhadores a afetar com o despedimento.*
18. *Pelo Ilustre Mandatário dos trabalhadores oponentes foi referido que não tinham qualquer proposta nesse sentido, uma vez que entende, pelas razões invocadas, que não se justifica o despedimento dos seus representantes.*
19. *Pela Ilustre Mandatária Dr. ..., foi referido que irá juntar procuração forense aos presentes Autos no prazo de 10 dias.*
20. *Em virtude de tal facto e por se terem esgotado todas as finalidades da presente reunião de conciliação e informações, foi a mesma dada por terminada pelas 12 horas e 2 minutos, tendo pelos devidos efeitos sido elaborada a presente ata que transcreve todos os elementos e opiniões expressadas na mesma, pelo que vai ser assinada por todos os presentes.”*

1.8. São juntas ao processo cópias dos seguintes elementos:

- Documento comunicando o estado de gravidez, de 13.03.2013;
- Certificado de incapacidade temporária para o trabalho, de 9.03.2013;
- Ofício dirigido à DGERT, de 21.02.2013;
- Ofício dirigido ao STAL, de 21.02.2013;
- Ofício dirigido ao SNBP, de 21.02.2013;

- Cinco comunicações de intenção de proceder a despedimento coletivo, datadas de 21.02.2013;
- Quadro de pessoal;
- Quinze fichas individuais de trabalhador.

1.9. Em 4.04.2013, e após solicitação da CITE a entidade empregadora juntou ao processo diversa documentação, designadamente, comprovativo de envio e receção da comunicação de despedimento dirigida à trabalhadora; contrato de trabalho da trabalhadora e respetivos anexos; Informação Interna n.º 2/2012; Recenseamento Nacional dos Bombeiros Portugueses referente à trabalhadora; declaração e atestado de gravidez de risco; Ofício do ISS relativo ao trabalhador ...; Atestado Médico de Incapacidade Multiusos referente à trabalhadora ...; notificação de reunião prévia a procedimento de despedimento coletivo; Protocolo com o ...; Protocolo com o Município de ...; Regulamento Interno do Corpo de ...; Balancete de Contabilidade, dezembro 2012. Igualmente, informou esta Comissão do seguinte que se transcreve:

“Associação ..., Pessoa Coletiva de Utilidade Pública Administrativa, NIPC n.º ..., notificada para a junção de elementos solicitados por essa CITE, vem proceder à junção dos mesmos nos seguintes termos:

1. Comprovativo de receção da notificação pela Trabalhadora ... — Reg. e AR. n.º RD 074720319 PT (doc. 1 e 2);

2. Contrato de trabalho a termo celebrado em 1 de abril de 1996 e Informação Diretiva n.º 91/533/CEE (doc. 3 e 4), dever de informação do contrato de trabalho como Operador de Central Telefónica de 27 de agosto de 2012 (doc. 5);

3. Documentos que demonstram o critério de seleção, que decorreu da trabalhadora grávida não possuir carta de condução de veículos

automóveis e, subseqüentemente, não possuir o averbamento na carta de condução da categoria B Grupo 2, nos termos do art. 3º do DL n.º 2/98, de 3 de janeiro, tendo essa necessidade averbamento sido comunicada a todos os funcionários através da informação interna n.º 2/2012, de 6 de agosto de 2012 (doc. 6), sendo que a falta de tal averbamento impossibilita a Trabalhadora Grávida ... de conduzir os veículos de socorro e emergência da Associação ...;

4. Verifica-se ainda que a Trabalhadora Grávida ..., não possui a formação ou certificação como Tripulante de Ambulância de Transporte (TAT) ou como Tripulante de Ambulância de Socorro (TAS), essencial para a integração dessa Trabalhadora nas equipas de emergência e socorro de doentes, feridos ou náufragos, de acordo com a Secção 1 do Capítulo III do Portaria 1147/2001, de 28 de setembro, sendo que a realização desse formação e conclusão é da responsabilidade da Trabalhadora em causa, nos termos Secção II do Capítulo III da referida Portaria (doc. 7).

5. Pelo que a inclusão da Trabalhadora no procedimento de despedimento coletivo foi prévia ao conhecimento da situação de gravidez da mesma (doc. 8 e 9).

6. Deve ainda referir-se inexistir qualquer outra função no quadro de pessoal que essa Trabalhadora possa desenvolver para além das funções do Quadro de Bombeiro Profissional, nomeadamente, por ter sido extinto e suprimido o serviço de secretaria após a reforma do trabalhador ... (doc. 10), e a trabalhadora do serviço de limpeza ... possui uma incapacidade de 65%, inserindo-se no âmbito de emprego protegido (doc. 11).

7. Mais se informa que o critério de seleção de cada trabalhador a abranger pelo despedimento coletivo, em cada um dos serviços existentes até 31 de março de 2013, decorreu da antiguidade do mesmo em cada serviço, isto é, foram selecionados os trabalhadores mais novo dentro de cada setor, informação dada previamente à Trabalhadora Grávida, em 14 de fevereiro de 2013, em reunião para tentativa de acordo prévio ao início do procedimento de despedimento coletivo (doc. 12), sendo que essa trabalhadora informou a Direção da Associação ... que não pretendia realizar a formação para aquisição de TAT ou TAS;

8. Protocolo celebrado com o ... (doc. 13) e Protocolo celebrado com Município de ... (doc. 14);

9. Regulamento do Corpo de ... aprovado pela Autoridade Nacional de Proteção Civil, o qual refere no Capítulo 1 Ponto 5.3.2, pág. 6, que a Associação ... deve ter como recurso humano permanente 11 bombeiros voluntários, mediante realização de piquete voluntário para a prestação do serviço público de bombeiros (doc. 15), sendo que apenas com a realização de um turno voluntário é possível manter a atividade operacional da Associação ... e a sustentabilidade financeira do serviço público de bombeiros no Município de....

10. Documento contabilístico que comprova do passivo da Associação ..., onde se verifica um custo anual com pessoal de €198.380,30 (doc. 16).

(...)”.

- 1.10.** Em 11.04.2013, em complemento da informação prestada a entidade empregadora vem clarificar o seguinte que se transcreve, juntando o Anexo A do Relatório Único referente a 2011; Demonstração dos

Resultados por Naturezas (SNC) e Memória Descritiva da Proposta de Sustentabilidade Financeira:

“No moldes solicitados somos a enviar a V. Ex.^a, enviamos os seguintes elementos:

a) Cópia do relatório único de 2011 - Anexo A, com as respetivas descrições, conforme solicitado.

b) Relativamente aos serviço prestado pelos bombeiros voluntários, o mesmo não implica quaisquer custos para a Associação ..., na medida que decorre que a sua prestação pelo bombeiro se caracteriza na gratuidade, como compensação o bombeiro beneficia das regalias e benefícios previstos no DL nº 241/2007, de 21 de junho, republicado pelo DL nº 249/2012, de 21 de novembro (direito a faltar ao emprego sem perda de remuneração, isenção de taxas moderadoras, isenção de custas judiciais e benefícios médicos e na reforma). O próprio seguro de bombeiro voluntário é pago pela Câmara Municipal de ...

O referido diploma legal prevê nos arts. 5º a 28º tais direitos e regalias pela prestação de serviço voluntário, nomeadamente faltar até 3 vezes por mês ao trabalho para o cumprimento de missões atribuídas aos corpos de bombeiros, a frequência de ações de formação, sem perda de remuneração ou quaisquer outros direitos e regalias, desde que tal falta for comunicada por escrito e devidamente fundamentada com a prestação de atividade do serviço público de bombeiros.

O pagamento de quaisquer valores referentes ao voluntariado é da responsabilidade da ANPC ou da Liga de Bombeiros Portugueses (Fundo de Proteção Social do Bombeiro), mesmo para efeitos de formação como bombeiro.



c) Relativamente às habilitações detidas pela Trabalhadora ..., esta apenas possui a formação inicial como bombeiro voluntário, ministrada pela Escola de Bombeiros do Corpo de ..., formação de Nível I, enquanto condição mínima para o ingresso na carreira de bombeiro voluntário, conforme o art. 3º e 5º do Despacho n.º 21722/2008, de 20 de agosto, na redação dada pelo Despacho n.º 713/2012, e nos Quadros Anexos à referida Portaria, não tendo realizado qualquer outra formação em matéria de socorro a náufragos ou quaisquer outras formações para socorro de feridos e doentes de Nível III e seguintes dos referidos Quadros Anexos.

A Trabalhadora ... não possui, por isso carta de condução com averbamento da categoria B Grupo 2, nos termos do art. 3º do DL n.º 2/98, de 3 de janeiro, nem possui a formação TAT ou TAS que lhe permita ser bombeiro integrante de tripulação de ambulâncias de Tipo A, B ou C, conforme o Capítulo III Secção I da Portaria 1147/2001, de 28 de setembro, na sua atual redação, que impõe que ambos os bombeiros que integram a tripulação dessa ambulância, quer o motorista, quer o acompanhante, tenham o referido TAT ou TAS.

Desse modo, a Trabalhadora ... encontra-se impossibilitada de desempenhar as funções de Bombeiro Profissional, relativas a essa condução ou tripulação de ambulâncias, por falta dessa formação.

d) Envia-se ainda, a demonstração de resultados de 2012 da Entidade Empregadora, na qual se verifica a discriminação dos valores constantes do balancete, onde se verifica os valores de receita e subvenções públicas e os valores de despesas da Associação, nomeadamente os custos totais com pessoal, tal documento é discriminativo e comprovativo de um passivo global de €71.396,92, em que €50.000,00 correspondem a custos com esse pessoal, segundo informação do gabinete de contabilidade desta Associação ... para melhor análise

desse elemento e do balancete podemos remeter a memória descritiva referente à reestruturação financeira da Associação.”

1.11. Em 12.04.2013, a entidade empregadora junta os contratos de trabalho dos trabalhadores do Serviço de Central não incluídos no despedimento coletivo, os documentos relativos à titularidade de TAS e TAT desses trabalhadores e cópia das cartas de condução, informando ainda que:

“Nos moldes solicitados por V. Ex.^a, somos a remeter as informações solicitadas:

a) Os trabalhadores da Central de Telefónica não inseridos no procedimento de despedimento coletivo, possuem ambos carta de condução de veículos, bem como a trabalhadora ... possui TAS e o trabalhador ... possui TAT, conforme cópia do respetivo Recenseamento Nacional de ..., bem como carta de condução de veículos ligeiros, sendo os trabalhadores mais antigos na referida categoria profissional.

Relativamente aos critérios de seleção dos trabalhadores a inserir no despedimento coletivo aproveitamos para informar que a Trabalhadora ..., preenche todos os requisitos para ser inserida no referido procedimento, não possuindo carta de condução, não possuindo TAT ou TAS, e sendo uma trabalhadora mais nova que os trabalhadores não abrangidos.

A outra trabalhadora Operadora de Central Telefónica (D. ...) inserida no procedimento de despedimento coletivo não possui o averbamento de Tipo 2, categoria B, nem possui TAS, sendo a trabalhadora de Central mais nova inserida no referido procedimento.

Os três trabalhadores da categoria de motoristas celebraram acordo de resolução do contrato de trabalho.

O trabalhador ... foi inserido no procedimento de despedimento coletivo em virtude de não possuir carta de condução e o posto de trabalho com a categoria de Tripulante de Ambulância foi suprimido por via do procedimento.

b) Para os devidos efeitos remete-se cópia do contrato de trabalho de cada trabalhador não abrangido pelo despedimento coletivo.”

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).

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)

Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “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 (...), 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.”*

- 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, deve emitir o 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,

designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho:

- 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.

2.4.2. 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, 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/a 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 discricioniedades 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 discricioniedade 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.”

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

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 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. A entidade empregadora que “*dedica exclusivamente a sua atividade ao socorro de feridos, doentes, a náufragos e à extinção e prevenção de incêndios*” alega que na sequência da extinção da equipa ... (Equipa ...), os trabalhadores foram integrados no serviço de ... (...).

No entanto, refere que “*as atividades referentes ao serviço público de bombeiros não permitem financiar todos os custos com vencimentos resultantes da sua prestação*”, e por esse motivo “*apresenta um passivo*”

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



anual de € 50.000,00’. Igualmente afirma não receber “*apoios financeiros ou subvenções públicas, que permitam fazer face a uma estrutura totalmente profissional de serviço público de bombeiros*”.

Pelos motivos invocados, e pelo facto de “*o pagamento de vencimentos de demais retribuições tem sido realizado, até início de 2012, por recurso a expedientes e utilização indevida de receitas atribuídas por entidades públicas (...) com a finalidade exclusiva do pagamento de aquisição e reparação de veículos e outros equipamentos, não tendo sido realizado o pagamento de tais bens até à presente data.*”, a Associação considera não ter condições para manter três serviços profissionais afetos ao Corpo ... (Serviço de Central; Serviço de Transportes Urgentes/...; Serviços de Transportes Não Urgentes), tendo que proceder ao encerramento parcial desses serviços profissionais no período noturno e fins de semana, o que determina a redução de dois efetivos no Serviço de Central Telefónica; um efetivo no Serviço de Transportes não Urgentes de Doentes e três efetivos no Serviço de Transportes Urgentes de Doentes /....

2.8. De acordo com o processo em análise são quatro os critérios formulados pelo empregador para selecionar os trabalhadores a abranger pelo despedimento:

- a) “*terem sido contratados especificamente para laborar nos serviços a que foram afetados*”;
- b) Antiquidade dos trabalhadores “*enquanto trabalhadores de cada serviço.*”;
- c) “*possibilidade de desenvolverem todas as atividades do serviço público de bombeiros*”;

d) “*supressão da categoria de tripulante de ambulância.*”

2.9. Em 4.04.2013, a entidade empregadora esclarece a CITE que “*apenas com a realização de um turno voluntário é possível manter a atividade operacional da Associação ... e a sustentabilidade financeira do serviço público de bombeiros no Município de ...*”, devendo dispor de “*recurso humano permanente 11 bombeiros voluntários.*”

2.10. De acordo com elementos juntos ao processo a entidade empregadora demonstra o seguinte:

1 - De acordo com o n.º 2 da Cláusula 3ª do Protocolo de Colaboração entre o Município de ... e a entidade empregadora, é obrigação desta última “*assegurar a operacionalidade permanente dos meios necessários às ações de socorro e salvamento, incluindo os equipamentos de comunicações*”;

2 – De acordo com a Cláusula 2ª do Protocolo entre o ... (...), para a constituição do Posto de Emergência Médica é cedida pelo ... uma Ambulância de Socorro de Tipo B;

3 – De acordo com a Secção I do Capítulo III da Portaria n.º 1147/2001, de 28 de setembro, a tripulação de Ambulâncias de Socorro – Tipo B é constituída por três elementos, sendo um condutor. Um desses elementos tem de possuir obrigatoriamente o curso de tripulante de ambulância de socorro (TAS) que não pode assumir a função de condutor, e os outros dois elementos têm de ter, pelo menos o curso de tripulante de ambulância de transporte (TAT);

4 – De acordo com a alínea a) do n.º 3 do artigo 5º e do Quadro 2 do Anexo ao Despacho n.º 713/2012, de 18 de janeiro, a formação de ingresso na carreira de bombeiro compreende técnicas de socorrismo;

técnicas de salvamento e desencarceramento; extinção de incêndios urbanos e industriais e extinção de incêndios florestais de Nível I, adequada às atividades inerentes à categoria de bombeiro de 3ª;

5 - O Regulamento Interno do Corpo de ..., prevê no Capítulo I, ponto 5.3.2. equipas de intervenção com 5 elementos; serviços de piquete de 6 elementos no Quartel-Sede e 5 elementos no Aquartelamento de ..., e prevê no Capítulo III, ponto 2.3.1. que *“Os bombeiros dos quadros de Comando e Ativo, podem faltar ao trabalho na respetiva entidade empregadora, para cumprimento de missões atribuídas ao Corpo ..., incluindo a frequência de ações de formação, sem perda de remuneração ou quaisquer outros direitos e regalias, desde que o número de faltas não exceda em média, três dias por mês;”*;

6 – Nos termos do artigo 26º do Decreto-Lei n.º 249/2012, de 21 de novembro, as faltas para exercício de atividade operacional são justificadas e os salários e outras remunerações perdidas são compensadas pela Autoridade Nacional de Proteção Civil. Os Bombeiros em regime de voluntariado beneficiam ainda de regime de proteção social, sendo o pagamento das contribuições feito pelas entidades detentoras dos corpos de bombeiros e ressarcidas pelo Fundo de Proteção Social do Bombeiro (artigos 12.º e 18º), e beneficiam de seguro de acidentes pessoais cujos encargos são suportados pelos municípios (artigo 23.º);

7 – Na demonstração dos resultados por naturezas (SNC), relativo ao ano de 2012, encontra-se registado um resultado operacional de – 71.398,92, sendo alegado que € - 50.000,00 desse montante negativo resultam de custos com o pessoal.

Na memória descritiva da proposta de sustentabilidade financeira é ainda referida a existência de uma dívida de mais de € 200.000, “*e ainda sem qualquer disponibilidade financeira para pagar aos nossos fornecedores*”. É igualmente referido que a Associação dispõe do apoio de três entidades públicas (Município, ... e ...), com um montante anual de € 194.252,00 exclusivamente destinado ao serviço público de bombeiros, e desenvolve a atividade de transporte não urgente de doentes, que não se insere diretamente no serviço público, e que a par dos donativos e quotas e outros serviços constitui as receitas variáveis da Associação, num montante anual de € 131.580,00.

Alegadamente, os custos com pessoal ascendem a € 198.380,30, e com a redução para 11 funcionários passarão a € 132.530,00, a que corresponde uma poupança de € 65.850,30;

8 - De acordo com o contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora grávida, esta foi contratada, em 1.04.1996, com a categoria profissional de Operadora de Central Rádio Telefone, com um período normal de trabalho de 40 horas semanais “*de segunda a domingo divididas por turnos, incluindo feriados, e de 16 horas de voluntariado.*”;

9 - A trabalhadora grávida é, juntamente com a trabalhadora ..., igualmente incorporada no despedimento coletivo, a que detém menor antiguidade no Serviço de Central Telefónica, atendendo à antiguidade indicada nas fichas individuais de trabalhadores juntas ao processo e no Anexo A do Relatório Único;

10 - A Informação Interna n.º 2/2012, de 6.08.2012, alerta para a necessidade dos funcionários da Associação “*manterem as respetivas cartas de condução atualizadas, em particular os que realizam o transporte urgente (...) ou não urgente de doentes.*”, e solicita “*a todos*

os funcionários inseridos nos referidos serviços [serviços de transportes não urgentes e urgentes (...)] que apresentem cópia da carta de condução com o respetivo averbamento [avermamento na respetiva carta de condução de categoria B emitidas após 15 de julho de 1998 é obrigatório averbar o Grupo 2 na respetiva carta de condução], até ao dia 10 de agosto de 2012”;

11 - No Recenseamento Nacional dos Bombeiros Portugueses, a trabalhadora grávida tem a categoria de Bombeiro de 3ª, com vínculo profissional e na situação de atividade. Tem como habilitações o 6º Ano (2º Ciclo do Ensino Básico), e o seu cadastro refere, em 30.12.2009, o Curso de Instrução Inicial de Bombeiro; Técnicas de Salvamento e Desencarceramento; Técnicas de Socorrismo;

12 - De acordo com a comunicação de intenção de despedimento ocorre a supressão da categoria de tripulante de ambulância, e de acordo com a informação da entidade empregadora o trabalhador que ocupava este posto de trabalho não é detentor de carta de condução;

13 - O trabalhador afeto ao Serviço de Secretaria, passou à situação de pensionista e a trabalhadora afeta ao Serviço Gerais e Limpeza tem um grau de incapacidade de 60%;

14 – Os dois trabalhadores afetos ao Serviço de Central que não estão incluídos no despedimento coletivo, têm carta de condução e têm averbado no respetivo Recenseamento Nacional dos Bombeiros Portugueses uma o TAS e o TAT e, outro o TAT.

2.11. Na verdade, e ainda que seja afirmado na comunicação de intenção de despedimento que se pretende encerrar parcialmente os três serviços profissionais do Corpo ..., com a conseqüente redução de pessoal, resulta

da ata de reunião de informações e negociação que o representante da trabalhadora especialmente protegida alegou a existência de compromissos assumidos pela entidade empregadora com o ... e com a Câmara Municipal de ... que *“implicam a manutenção de um serviço profissional de emergência médica e de central telefónica”* com *“quadro de pessoal idêntico ou muito próximo do atual”* e por esse motivo contraditório com o despedimento coletivo não aceitando *“a substituição de profissionais nesses serviços através de serviço voluntário”*. Mais alegou que os trabalhadores que representa *“entendem não se encontrar devidamente fundamentada a motivação económica do despedimento coletivo”*.

2.12. No entanto, e considerando o que foi possível apurar afigura-se existir uma relação objetiva entre o desequilíbrio económico-financeiro traduzido na existência de um passivo que determinou a redução do quadro de efetivos profissionais da Associação, a serem substituídos, na reestruturação da organização e num dos três turnos existentes (alínea f), ponto II da comunicação de despedimento), por trabalhadores em regime de voluntariado para garantir o cumprimento dos compromissos assumidos, regime esse que se afigura sem custos para a Associação ..., tal como previsto na legislação em vigor.

2.13. Relativamente aos critérios de seleção utilizados para a inclusão da trabalhadora grávida no processo de despedimento coletivo, e por se afigurar verificado que a trabalhadora foi contratada para desempenhar funções de Operadora de Central Rádio Telefone, que é uma das duas trabalhadoras incluídas no despedimento com menor antiguidade no Serviço de Central, que não é detentora de certificação TAS ou TAT, ou carta de condução, ou titular de formação em matéria de socorro a náufragos ou socorro de feridos e doentes de Nível III que lhe permitisse

desenvolver outra atividade do serviço público de bombeiros, tendo ainda sido suprimida a categoria de tripulante de ambulância que seja ocupado por trabalhador sem título de condução, não se deteta a existência de indícios de discriminação em função da maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no procedimento analisado.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 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 APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

“A CGTP-IN vota contra porque não se encontra suficientemente esclarecida a motivação económica para o presente despedimento, nomeadamente, porque o Protocolo firmado com a Câmara Municipal de ... fixa condições que permitem e exigem a permanência dos postos de trabalho nos quais se inclui a trabalhadora a despedir. Neste sentido, entendemos que podem ocorrer indícios de discriminação em função da gravidez e daí o nosso voto contra.”