



## PARECER N.º 120/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em gozo de Licença Parental, ..., incluído no despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 572 – DH-C/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 29 de junho de 2012, a CITE recebeu, da empresa ..., S.A., Gruas e Transportes, pedido de parecer prévio ao despedimento coletivo, de 10 trabalhadores, nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no qual está incluído o trabalhador ..., em gozo de licença parental, detentor da categoria de manobrador de guas desde 08/10/2008.
- 1.2. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:
  - carta de 03.05.2012, com comunicação de intenção de promover o despedimento ao trabalhador, rececionada por este em 08.05.2012, acompanhada pela descrição dos fundamentos do despedimento, quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais, critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, número de trabalhadores a despedir, período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (este último documento rececionado pelo trabalhador em 21.05.2012) e método de cálculo de compensação a conceder;



- Cópia da avaliação de desempenho efetuada aos manobreadores, assinada em 20.03.2012;
- Cópia das atas das reuniões de informações e de negociação realizadas em 31.05.2012 e 08.06.2012;
- Relação dos trabalhadores a despedir.

**1.3.** A entidade empregadora com sede em Leiria ... *desenvolve a sua atividade no setor da construção civil, tendo-se especializado nos últimos anos no ramo das energias renováveis. ... No passado mais recente, e fruto da evolução do mercado nacional, a atividade da ... incidiu, principalmente na vertente na montagem de torres eólicas e na intervenção em obras públicas, representando este tipo de operações 70% da atividade da empresa nos últimos cinco anos...*

**1.4.** A entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo: ... *No passado mais recente, e fruto da evolução do mercado nacional, a atividade da ... incidiu, principalmente na vertente na montagem de torres eólicas e na intervenção em obras públicas, representando este tipo de operações 70% da atividade da empresa nos últimos cinco anos.;*

- *No entanto, a crise financeira, a desaceleração das obras públicas e a queda abrupta do preço médio do aluguer de gruas, agravaram consideravelmente o volume de vendas, com descida acentuada de 23.000.000 Euros em 2009, para 9.500.000 Euros em 2010, 8.300.000 Euros em 2011, e nos primeiros meses de 2012, os proveitos caíram cerca de 50% em comparação como mesmo período de 2011.*

- *Esta situação originou desde logo que, desde o início do ano de 2010 e também no ano de 2011, diversos trabalhadores da empresa estivessem sem ocupação, não existindo projetos que possibilitassem o desempenho da sua atividade, nem se afigurando situações em que tal pudesse vir a acontecer, situação que se agravou ainda mais no início de 2012.*



- *Este facto originou um progressivo e, ultimamente, acentuado desequilíbrio económico-financeiro da empresa;*

- *Com efeito, nos últimos três anos verificou-se uma evolução da atividade nos*

*seguintes termos:*

*Ano Vendas*

*2009 20.032.388,19*

*2010 8.854.916,46*

*2011 8.325.988,46*

*1 trim.2012 1.194.389,13 Euros*

- *Esta diminuição não foi acompanhada pela necessária adequação da estrutura de custos da empresa, pelo que, a manutenção dos custos fixos associada a uma queda abrupta nas encomendas e no preço médio das vendas, traduziu-se numa redução das margens da empresa, tendo-se verificado a seguinte evolução nos últimos cinco anos:*

*Ano Resultado Líquido*

*2009 -1.925.034,15*

*2010 -3.250.706,54*

*2011 -3.884.178,1*

*1.º Trim. 2012 -846.543,11*

- *Esta quebra nas encomendas e nos resultados da empresa conduziu a um progressivo desequilíbrio económico-financeiro o qual impôs, necessariamente, a decisão de gestão de reestruturar o seu parque automóvel;*

- *Esta situação levou também a que a empresa sentisse a necessidade de adequar a sua estrutura de custos à real carteira de encomendas e obras em curso e prospetivadas;*

- *Assim, entendeu a empresa vender parte dos seus equipamentos para diminuir a sua estrutura de custos fixos;*

- *Também com esse propósito a empresa entendeu que a sua estrutura de recursos humanos deve sofrer uma alteração;*



- *Em relação aos equipamentos a empresa entendeu reduzir o seu parque automóvel nos seguintes termos:*
  - *De 29 para 16 guas; e,*
  - *De 20 para 15 camiões*
- *Estes fatores originaram ainda, necessariamente, a necessidade de tomar medidas de reestruturação ao nível da organização e recursos humanos da empresa;*
- *Tais medidas traduziram-se, entre outras, na necessidade de iniciar um processo redução de efetivos, como forma de reestruturar a sua organização produtiva para fazer face à atual situação financeira, à diminuição iminente de atividade e à reorganização da atividade produtiva da empresa que passou pela redução no número de equipamentos;*
- *Assim, e para fazer face à sua carteira atual de encomendas, atividade programada e, principalmente, à quantidade de equipamentos resultante da redução acima referida, a empresa decidiu que deve adequar o seu número de manobreadores de guas e motoristas de camiões;*
- *Em consequência decidiu que o futuro quadro de pessoal da empresa, nas funções acima descritas, passará a contar com:*
  - *21 manobreadores de guas; e,*
  - *17 motoristas de camião*
- *Tornando-se necessário ajustar o atual quadro de pessoal através do presente processo de despedimento coletivo;*
- *No âmbito dessa reestruturação deixou de se justificar o posto de trabalho de Manobreador ocupado pelo Trabalhador, uma vez que, no âmbito da reorganização decidida, as suas funções vão ser extintas;*
- *Assim, a reestruturação e reorganização da Empresa fundamenta o despedimento coletivo do Trabalhador. ...*



**1.5.** Como critério de seleção dos trabalhadores a empresa declara que :

*... Os trabalhadores com as funções de manobreadores e os trabalhadores com funções de motoristas, incluídos na lista referida no anexo D foram selecionados por razões de desempenho profissional, tendo obtido as classificações mais fracas na avaliação de desempenho efetuada em 20 de março de 2012. ... constando do processo uma grelha de avaliação.*

**1.6.** No dia 31 de maio realizou-se a 1.<sup>a</sup> reunião de informações e negociação cuja ata se reproduz:

*... promovida pela ..., S.A., após verificação da regularidade da instrução substantiva e procedimental do processo de despedimento coletivo por parte dos organismos responsáveis pela área laboral da região de Leiria. A reunião iniciou-se com a apresentação individual dos presentes e a apresentação da credencial emitida pela comissão sindical dos trabalhadores a favor do perito ..., nos termos do previsto no art. 361.º n.º 4, do Código do Trabalho. O Dr. ..., como advogado da empresa, informou que o processo de despedimento coletivo foi por ele acompanhado, entendendo que, contrariamente ao alegado pela Comissão Sindical, através da sua carta que foi recebida na empresa em 18/05/2012, esse processo não está ferido de qualquer nulidade, na medida em que o processo foi entregue no ACT de Leiria que o não encaminhou imediata e diretamente para a DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro, apenas se verificando algum retardamento processual motivado pelo atraso da comunicação da ACT à DGERT, facto não imputável à ..., SA..*

*O Sr. ... anunciou que, pela especificidade da matéria e das questões a debater, a comissão sindical dos trabalhadores decidiu nomear o Sr. ... para assistir a reunião convocada, conforme documento entregue ao representante da DGERT e à ..., SA. O Sr. ..., no uso da palavra,*



*explicitou as razões que levaram a comissão sindical a nomeá-lo como perito, ratificando a comunicação feita quanto à nulidade do processo de despedimento coletivo pelo facto da reunião não ter ocorrido no prazo de cinco dias após a entrega do processo e a comunicação feita aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, salientando que a comissão sindical dos trabalhadores defende a manutenção dos postos de trabalho, pretendendo que se encontrem outras formas de viabilização da empresa, seja através da formação e requalificação dos trabalhadores abrangidos, seja através da eventual suspensão dos contratos de trabalho, dispondo-se a pesquisar vias alternativas.*

*O Dr. ... explicou a situação em que se encontra a ..., S.A., e as razões profundas que levaram a empresa a tomar a opção do despedimento coletivo encetado, salientando:*

- a conjuntura atual do País;*
- a inversão das vendas com grande quebra do volume de negócios, mantendo-se a empresa por algum negócio angariado no mercado espanhol, através dos serviços angariados pela delegação de Espanha;*
- a realização de investimentos inapropriados no ano de 2009;*
- o facto da empresa, em 2010, ter fechado as contas com saldo negativo e com dívidas;*
- o facto de, no início de 2011, a empresa se apresentar praticamente em situação de insolvência;*
- a instabilidade verificada nos setores da construção civil e eólico, setores vitais para a laboração da empresa ..., SA.*
- as dificuldades de obtenção de financiamento bancário pelos resultados altamente negativos registados nos últimos três anos;*

*Frisando ainda que o objetivo da ..., S.A., é procurar sanear as dívidas do passado e reorganizar a empresa invertendo a situação atual, o Dr. ... informou os presentes que a empresa já procedeu à tomada de várias medidas para evitar despedimentos, o que passou por:*

- ajustamentos salariais, mais adequados ao volume de vendas;*



- venda de alguns equipamentos, adquiridos em sistemas de leasings muito caros, de forma a reduzir o montante das dívidas para com as empresas locadoras;

- a reorganização em curso da empresa para colmatar a ineficiência de vários setores da empresa e a maior ocupação efetiva e rentabilidade dos seus trabalhadores; - a esperança de que, em 2013, a situação do endividamento se inverta e que se possa avançar com investimentos fundamentais para a laboração e sobrevivência da empresa;

Concedida a palavra ao representante da DGERT, no uso da mesma, informou todos os presentes que a sua participação na presente reunião tem por finalidade assegurar o cumprimento dos requisitos e prazos previstos na legislação laboral em matéria de despedimento coletivo, bem como conciliar os interesses das partes.

Mais informou que a fase de informações e negociação destina-se essencialmente a serem prestados todos os esclarecimentos relativos aos motivos invocados pela empresa para a promoção do despedimento coletivo, bem como quanto aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, tendo ainda em vista a obtenção de um acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos sobre as medidas a serem aplicadas.

O Sr. ... realçou a relação positiva ocorrida no ano 2008 entre a ..., S.A., e o sindicato STRUP ao mostrar um interesse de diálogo com vista à melhoria das relações laborais com os seus trabalhadores.

Ultrapassados os 5 dias para a ..., S.A., agendar reunião de informação e negociação, a comissão sindical dos trabalhadores entendeu que o processo de despedimento era nulo por a empresa não ter ainda promovido a mesma. Não obstante, a comissão entende que o momento é oportuno para conjuntamente procurar soluções que garantam a viabilidade da empresa, e pediu um conjunto de informações à ..., S.A., as quais não foram fornecidas: relatório de contas e Quadro do Pessoal, o que dificulta o contributo neste processo.



*O Dr. ... justificou que prefere reunir com as partes e esclarecer as dúvidas, tal como agora está a fazer. Lamenta que a Comissão nunca tenha solicitado à empresa qualquer tipo de documentação relacionado com o estado da empresa e só agora, devido ao despedimento coletivo, o esteja a fazer. Mas sim, a própria empresa é que se tem dirigido aos trabalhadores dando a conhecer o estado da mesma.*

*O Sr. ..., no uso da palavra, referiu que a comissão sindical havia solicitado algumas informações e documentos e que esperava da empresa a prestação dessas informações, bem como a entrega dos documentos solicitados, tendo realçado a importância da empresa no País, nomeadamente no setor eólico, e a especialização adquirida pelos trabalhadores, salientando que a empresa, em 2010, tinha cerca de 150 trabalhadores e que, neste momento, apenas tem apenas 74.*

*O Dr. ..., em resposta, disse que nem todos os trabalhadores saíram por iniciativa da empresa, pois, houve vários que saíram por iniciativa própria, tendo outros saído por acordo de revogação. O Sr. ..., fazendo um enquadramento geral dos últimos anos, e em representação dos trabalhadores que lhe confiaram essa função, realçou que:*

- por não pagar atempadamente os salários, a ..., S.A., se tem subsidiado com os salários dos trabalhadores;*
- os trabalhadores reconhecem a importância da empresa para o Distrito e para o País;*
- o peso ou encargo dos trabalhadores nos planos financeiros da empresa não foi referido no processo de despedimento coletivo;*
  - não considera correto que se proceda ao despedimento coletivo;*
- julga que a intervenção de outras entidades, por exemplo, do Ministério da Economia, poderá ajudar a encontrar solução de viabilidade da empresa que não passem pelo despedimento coletivo.*

*Em resposta, o Dr. ... esclareceu que: - desde que, em fevereiro/2011, iniciou funções na ..., S.A., não mais houve salários em atraso e que, por*





*consequência, nunca o pagamento dos salários foi feito de forma tão regular como neste último ano e meses.*

- a ..., S.A., salienta a importância dos trabalhadores e não é adepta de despedimentos;*
- o corte de regalias iniciou-se com o corte nos salários da Administração;*
- a empresa pretende um bom ambiente de trabalho, a prestação de bons serviços e que a rentabilização da sua atividade;*
- foi implementado a Avaliação de Desempenho e um Plano anual de formação, o que não acontecia antes;*
- há uma clara orientação quanto ao cumprimento desses objetivos;*
- a reestruturação do pessoal Administrativo está a ser feita em função da atividade e necessidades da empresa, como ainda em função da sua situação económica e financeira;*
- os apoios estatais estão limitados às empresas que, nos últimos três anos, tenham apresentado resultados positivos, o que não acontece com a ..., SA;*

*O Sr. ..., no uso da palavra, afirmou que não é da competência da Comissão apresentar propostas de gestão e que os seus membros entendem que a venda de equipamentos de trabalho traz à empresa dificuldades operacionais de resposta à solicitação dos clientes e que não é a redução de trabalhadores que fará a empresa obter resultados positivos.*

*Em resposta, o Dr. ... esclareceu que não o fará, mas irá contribuir para isso, já que, como justificou, as mudanças de mercado não justificam equipamentos com elevados encargos, como acontece em relação aos adquiridos em sistema de leasing, e que a empresa não tem capacidade de liquidar, razão porque foram vendidos, evitando-se a acumulação de prejuízos mensais de várias centenas de milhares de euros, dando como exemplo o caso da venda de uma grua de 750 tons, salientando ainda a mudança de sistema informático que tinha um custo anual de 15.000,00€*



*para outro com o custo anual de 3.000,00€. Salientou ainda que a empresa fez um enorme esforço de viabilização e que pior seria se a empresa se apresentasse à insolvência e despedisse todos os trabalhadores.*

*Como ainda disse, as medidas que se estão a tomar são abrangentes e não se está a proceder somente à redução de trabalhadores.*

*O Sr. ... questionou que medidas a empresa está a tomar no âmbito dos trabalhadores, dizendo que a comissão se preocupa com o facto de não haver uma perspetiva de futuro, sendo que poderia, como medida prevista na legislação laboral, recorrer à formação/requalificação dos trabalhadores pelo IEFP, evitando o despedimento*

*O Dr. ... respondeu, referindo que há uma perspetiva de alargamento de mercado no estrangeiro, com a internacionalização da empresa, mas que a empresa não pode esquecer a dívida passada, pretendendo-se, com menos recursos, otimizar a rentabilidade da empresa, não podendo, no entanto, dar garantias de que não haja mais despedimentos, pois, se desconhece o evoluir do mercado e da situação económica e financeira do nosso país, sendo certo que a empresa está a trabalhar no sentido de encontrar soluções, referindo ainda que o quadro atual não é sustentável.*

*Retomada a palavra pelo representante da DGERT, foi dito que o prazo de 5 dias previsto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho tem natureza meramente indicativa, pelo que, se ultrapassado, não determina a nulidade do processo de despedimento coletivo. A este propósito, esclareceu ainda que a licitude do despedimento coletivo só estaria em causa, se a empresa não tivesse promovido uma reunião de informações e negociação com a entidade representativa dos trabalhadores, após a comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos.*



O Sr. ... propôs como é comum em situações análogas que o tempo dispendido pelo trabalhador ... seja considerado como tempo normal de trabalho, não contando para o crédito de horas previsto, o que foi imediatamente garantido pelo administrador Dr. ...

Pelo Dr. ... foi depois sugerido que a reunião se suspendesse por volta das 12:30h, o que por todos foi aceite, tendo-se marcado imediatamente, por acordo, que a reunião prossiga no próximo dia 08/06/2012, às 10:30h, neste mesmo local, tendo ficado estabelecido que, antes daquela data, a comissão de sindical iria remeter à ..., S.A., um documento detalhado com todas as questões que pretende ver clarificadas relativamente à fundamentação subjacente ao despedimento coletivo, nomeadamente quanto ao relatório de contas e ao quadro de pessoal, com vista à apresentação, por ambas as partes, de soluções alternativas a serem adotadas neste processo...

**1.6.1.** A segunda e última reunião de informações e negociação realizou-se no dia 8 de junho, cuja ata se transcreve:

*... A referida reunião foi promovida pela ..., S.A., após verificação da regularidade da instrução substantiva e procedimental do processo de despedimento coletivo por parte dos organismos responsáveis pela área laboral da região de Leiria e em continuação da reunião ocorrida em 31/05/2012.*

*A comissão sindical representada pelo Sr. ... afirmou ter sido remetido via e-mail, no início do presente mês, um documento com o detalhe das dúvidas que pretendia que a ..., S.A., esclarecesse.*

*No entanto a ..., S.A., não recebeu qualquer correspondência daquela entidade, e o Sr. ... mostrou o documento elaborado, mas, não exibiu qualquer documento que comprovasse o envio do e-mail para a ..., nem comprovativo da sua receção por esta empresa.*



*De qualquer da forma, e tendo sido as questões colocadas pelo Sr. ... foi-lhe dada resposta pelo Administrador Dr. ... que prestou os seguintes esclarecimentos pretendidos pela comissão:*

*- Quanto ao saneamento da dívida está-se a renegociar prazos, passando as de curtos prazo para longo prazo, pedindo-se nalguns casos perdão da dívida.*

*- A entrada do novo acionista FUNDO DE INVESTIMENTO BES, permitiu a injeção de capital, o que manteve ativa a empresa.*

*- Quanto à estratégia da ...,S.A., e como o mercado está retraído, registam-se dificuldades de investimento o que levou à decisão despedimento coletivo e à redução de equipamentos (redução da estrutura). Tem-se procedido à reorganização de procedimentos e outros, inexistentes, foram agora introduzir, como por exemplo o Plano de Obra, o que permite que todos tenham noção dos custos e rendimentos das obras, e se permite saber se os objetivos de cada obra foram alcançados.*

*- Quanto à Qualidade, tem havido preocupação com o cumprimento das normas e requisitos legais, bem como com a satisfação dos clientes.*

*- Aprovisionamento: foi vendida sucata, porque havia muita sucata com reduzido valor e muita ocupação de espaço, tendo-se procedido à limpeza e reorganização do parque. O imobilizado que estava contabilizado não correspondia à realidade, devido a falhas nas atualizações e registos. Este processo está a ser concluído. Depois far-se-á a marcação dos Equipamentos e sua reorganização.*

*- A ... nunca fez vendas ao desbarato tendo estabelecido um valor mínimo e se esse valor for oferecido faz-se a venda, se não for, então ou não se vende ou vende-se para sucata. Referiu ainda que, por razões de mercado, se registou uma descida abrupta dos preços de venda dos equipamentos. A empresa tem um plano de venda de equipamentos que, por falta de mercado, não têm ocupação efetiva,*



*onerando a empresa, com custos muito elevados decorrentes dos leasings. Daí que a lógica da empresa seja a de ter um mínimo de stock operacional, evitando a manutenção de stocks parados pelos elevados custos daí decorrentes.*

*- A Previsão do Volume de Vendas no corrente ano é de 6.500.000€.*

*- Esse volume de vendas reflete os resultados obtidos no mercado Espanhol, através da delegação da empresa em Espanha cujo mercado, apesar de tudo, está melhor do que o Português.*

*- No que se reporta aos custos com Pessoal: os custos anuais passarão de 2.200.000€ anual, o que corresponde a 2/3 das vendas. A distribuição por grupos é confidencial, havendo uma equidade absoluta e sendo de 1 para 2 a relação dos salários da Administração e dos restantes trabalhadores.*

*- No que se refere a Recursos Humanos: a empresa tem feito uma boa e rigorosa Gestão de Recursos Humanos, bem como a Gestão Administrativa do Pessoal.*

*Referiu ainda que foi recentemente alterada a tabela de Ajudas de Custo e Deslocações de forma a que as mesmas sejam processadas corretamente e de acordo com a lei.*

*- Mais referiu que, no ano passado, se implementou a Avaliação de Desempenho e, que, neste momento, está a decorrer a avaliação do 1º semestre de 2012. Esta é utilizada para identificação de necessidade de formação, identificação de pontos fracos para melhoria e contempla um sistema de incentivos: folga no dia de aniversário para os trabalhadores com avaliação acima da média e atribuição de pontos que serão utilizados como rácio na distribuição de eventuais lucros ou prémios. Ainda não é uma avaliação 360º, porque ainda não há cultura suficiente para este tipo de avaliação.*

*Está implementado o Plano anual de formação, bem como o sistema de identificação de necessidade de formação.*



- Foi implementada a atribuição de prémios de utilização de Equipamentos aos Manobreadores e Motoristas que estão também relacionados com a performance do trabalhador ao longo do mês e que obedece aos seguintes critérios: utilização dos Equipamentos, Normas de Boa Conduta, Preenchimento de documentos e Avaliação semestral de Desempenho.

O Sr. ... interrompeu, para dizer que, com vista à boa confiança da empresa, trata com confidencialidade todos os assuntos formais abordados em todos processos de negociação em que intervém.

O Dr. ... continuou, afirmando que:

- O absentismo na empresa é relativamente baixo. Os salários e restantes direitos dos trabalhadores estão a ser regularizados de forma a serem pagos no seu vencimento. O facto de recentemente o Departamento de Recursos Humanos ter ficado com menos uma trabalhadora, atrasou um pouco os pagamento dos variáveis, situação que está resolvida com a recente contratação doutra pessoa.

- Quanto à produtividade: temos uma boa equipa de trabalho.

- Regalias sociais: são as previstas na lei. Os trabalhadores terão regalias se cumprirem com as suas obrigações para com a empresa.

- Impactos da massa salarial na estrutura da empresa: No ano de 2010, os custos com o pessoal foram de 5M€ e a faturação foi de 9M€; no ano de 2011, os custos com o pessoal foram de 3,5M€ a 4M€ e a faturação manteve-se em 9M€.

A empresa tem um prejuízo de 4,5M€ e os custos com o pessoal não podem ultrapassar de forma alguma 25% do volume de vendas.

- Existem indícios de desvios de combustíveis por parte dos trabalhadores, processo esse que a ... nunca aprofundou devidamente, por isso, implementou um sistema de prémios aos trabalhadores que está também relacionado com o consumo de combustível.

- Informou ainda que o consumo de combustível corresponde a 17,5% das vendas.



O Sr. ... voltou a interromper para dizer que também tem tido, por parte doutras empresas o mesmo tipo de queixas, quanto ao desvio de combustíveis, sendo que na maioria dos casos trata-se de furtos que o isolamento e a falta de vigilância facilitam e perpetrados por terceiros.

O Dr. ... prosseguiu, revelando que os custos financeiros se traduzem num nível muito elevado de endividamento da empresa e que a mesma tem de iniciar um processo de recapitalização, tendo ainda referido que, com as exigências que tem feito em ações laborais, os próprios trabalhadores têm contribuído para essa descapitalização. Mais referiu que a empresa tem de adequar a estrutura de Recursos Humanos ao atual parque de equipamentos, tentando ganhar dinheiro para a recapitalização, referindo que o Resultado Operacional bruto foi de 2,5M€ de prejuízo.

O Sr. ...., no uso da palavra, lembrou a entrevista dada pelo Sr. ..., há cerca de 2 anos, a um jornal da região, na qual evidenciou perspectivas bem superiores à realidade que se vive na empresa.

Salientou ainda que, no quadro difícil em que está, e tendo em conta a estrutura do seu pessoal e equipamentos, e dadas as dificuldades de cumprir as suas obrigações, é de opinião que se torna necessário encontrar outras soluções que devem passar pelo financiamento externo ou dos acionistas, dando assim garantias de cumprimento aos fornecedores.

Respondendo, o Dr. ..., afirmou que não pode dar garantias e que há um grande e difícil desafio até encontrar uma situação de equilíbrio financeira. No que respeita a financiamentos, isso já foi salvaguardado com entrada de capital e o aumento de suprimentos, tendo o Administrador Sr. ... dado o seu património de garantia, o louva, já que com isso procurou o bem da empresa e dos trabalhadores.

A empresa pretende-se um maior empenhamento e sacrifício de todos, o que implica que se “vá ao bolso” dos trabalhadores e da Administração. Não havendo receitas mágicas, há que criar



credibilidade perante todos os parceiros da ..., no que se incluem os colaboradores. Há alguns trabalhadores que só pensam no quanto podem ir buscar de indemnização. Mas, há outros que se esforçam muito e tentam colaborar para o bom desempenho e sucesso da empresa.

Isto implica uma mudança cultural, quer nos hábitos, quer nos comportamentos, o que é duro e difícil de fazer.

A empresa tem de rentabilizar os seus ativos para que possa reduzir os custos e criar maior credibilidade e mais confiança e satisfação dos seus clientes.

o Sr. ... reconheceu a capacidade da empresa e a importância da ... na região e na área do negócio relacionado com as energias renováveis, reconhecendo que é uma empresa especializada e que, apesar das dificuldades está em laboração, fazendo a interrogação das razões porque não tenta encontrar outra solução que passe por exemplo com o estabelecimento de parcerias com outras empresa, falando, mormente, da ... e de uma empresa de Abrantes, especializada no fabrico de torres eólicas.

O Dr. ... respondeu afirmando que as obras grandes conseguidas são já o resultado de parcerias feitas com outras empresas havendo várias. No entanto, isso não tem resolvido a situação da empresa. Frisou ainda que, neste momento existe um grande objetivo é o de se ter um consumo sustentado, normalizando a situação da empresa e, pouco a pouco, encaminhar para o seu crescimento sustentado, procurando internacionalizar a empresa, na busca de novos mercados processo que está em estudo e análise, já que o mercado interno não oferece condições de sustentabilidade e adequado financiamento da empresa, não podendo adiantar muito mais para que se não retirem expectativas irrealistas, além de que a empresa não pode continuar a trabalhar para empresas que não pagam ou não ofereçam garantias de bom pagamento dos serviços prestados.





O Sr. ... questionou depois o Dr. ... quanto aos custos que a empresa prevê suportar com o Despedimento coletivo, tendo o Dr. ... respondido que prevê pagar a cada trabalhador abrangido a indemnização de 1 mês de salário por cada ano de trabalho prestado, o que totaliza um total aproximado de 34.000€, o que somado com os demais créditos laborais devidos poderá importar um custo total aproximado de 60.000€

O Sr. ... usando da palavra disse, apesar de atrasar o processo, a comissão sindical entende que se deve fazer uma reunião com o Ministério da Economia, dada a importância que a empresa ... tem na região, entende que esse Ministério tem responsabilidades e que acha que o mesmo deve promover o apoio da empresa . Referiu ainda que o despedimento também tem consequências negativas na estrutura sindical e que o mesmo também fomenta dificuldades para os trabalhadores abrangidos e suas famílias, salientando ainda que haveria de recorrer ao IAPMEI com vista a obter apoios que evitem a solução do despedimento.

O Dr. ... respondeu então que a empresa já recorremos anteriormente ao IAPMEI e que os apoios foram negados, salientando o facto de a empresa não preencher os requisitos previstos no programa de apoio em função da situação passiva da empresa, dos prejuízos acumulados e de, nos últimos 3 anos não ter registado resultados positivos, esclarecendo que da parte do IAPMEI apenas se pode contar com apoios informativos e facilitadores da busca de mercados externos e do desejado processo de internacionalização da empresa.

Usou depois da palavra o Eng.º ... que esclareceu no sentido de que o IAPMEI não tem qualquer programa específico para o ramo da atividade a que se dedica a empresa, salientando que esse ramo da atividade atravessa grande dificuldade por perda de mercado, baixa procura, grande oferta e clientes que não pagam, realçou ainda que exerce funções de Administrador não executivo e representa uma



entidade financeira que está a dar apoio à ..., através de financiamento que tem capitalizado a empresa, sem esquecer que o sócio ... e família têm apoiado a atividade da empresa, empenhando o seu património na garantia de financiamentos.

Usou depois da palavra o Sr. ... que referiu o desconhecimento do sindicato quanto à realidade do ramo e da atividade da empresa, tecendo uma breve explicação histórica da evolução da empresa que, nos anos 80/82, iniciou a operar com gruas, adquirindo equipamentos e afirmando-se como empresa pioneira neste ramo da atividade nesta região e até no País. Esclareceu que a empresa cresceu de forma sólida, tendo admitido trabalhadores com aptidão específica que não havia na região, razão por que passou a fazer a própria formação dos seus trabalhadores, quer de manobreadores de grua quer de motoristas para transportes especiais, o que permitiu fazer a contratação de trabalhadores desta zona. Esclareceu ainda que a empresa iniciou a sua atividade no ramo da metalurgia integrando-se no CCTV dos metalúrgicos, mas, com o alargamento da sua atividade ao manuseamento de gruas, nunca esta atividade foi devida e especificamente regulamentada no que respeita às relações laborais.

Referiu ainda que a empresa chegou a ter 20 trabalhador num mesmo parque eólico que registavam muitas horas, sem que as mesmas fossem de trabalho efetivo, recebendo valores muito elevados, entre 3.000 e 5.000€ líquidos o que também contribuiu para a descapitalização da empresa, já que nunca houve um banco de horas e se pagou sempre todas as horas registadas pelos trabalhadores, mesmo que não tendo como suporte a prestação de trabalho efetivo. Salientou ainda terem existido erros de processamento de retribuições, mormente horas e dias de descanso que por não estarem identificados em rúbricas próprias, levou muitos trabalhadores a reclamarem direitos que estavam efetivamente pagos sob outras rúbricas, situação que está atualmente corrigida. Referiu ainda que a faturação desceu no ano



de 2010 e 2011 e que a empresa aposta na sua manutenção e crescimento e que, como Administrador, nunca fez fortuna à conta da ..., não goza férias, nem compra casas de praia, empenhando-se na vida da empresa que nunca teve apoios do IAPMEI, Acreditando que, apesar do processo de despedimento em curso, a empresa possa vir a melhorar e a admitir no futuro mais trabalhadores.

O Sr. ... tomou depois a palavra, reconhecendo que efetivamente existe uma falta de regulamentação específica do setor a que se dedica a empresa, tal se deve principalmente ao comportamento das associações patronais que bloqueiam a negociação coletiva e deixam campo aberto à concorrência desleal. A organização sindical há muito está disponível a dar o seu contributo.

O Dr. ... afirmou depois que os Motoristas são os trabalhadores que reivindicam mais através de processos de tribunal, prejudicando outros colegas, dizendo que se exige um elevado sentido cívico e respeito de uns pelos outros.

O Sr. ... usou depois da palavra, confirmando que existe indefinição na aplicação do CCTV e que, em 2008, foi possível encontrar uma solução para os problemas surgidos então com os trabalhadores da ... aplicação mais correta aos trabalhadores da ... Dizendo ainda que o CCTV da Antram é de 1997, e que o mesmo também não está atualmente adequado às condições de trabalho no setor.

O Sr. ... referiu que o governo e as demais instituições públicas nunca revelaram interesse em regular o setor, apesar do seu empenho.

Usou depois da palavra o Dr. ..., que salientou:

- O impulso processual com vista à negociação de uma convenção coletiva de trabalho aplicável a um determinado setor de atividade compete às associações sindicais e às associações de empregadores.
- quanto ao processo de despedimento coletivo em análise, entende que, após os esclarecimentos prestados pelos representantes da



entidade empregadora, não restam dúvidas quanto à evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa.

- no que concerne à fundamentação apresentada pela empresa, afigura-se-lhe que é possível estabelecer umnexo de causalidade entre os motivos e os critérios de seleção aduzidos pela empresa e os trabalhadores a despedir.

Alertou ainda que:

- o despedimento de um trabalhador em gozo de licença parental carece de parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- por força da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deve pagar aos trabalhadores a retribuição correspondente ao número de horas de formação não proporcionada.

- se algum trabalhador tiver 10 ou mais anos de antiguidade, o aviso prévio a ser observado pela empresa é de 75 dias.

- tendo em consideração que nenhuma das partes apresentou qualquer medida alternativa ao despedimento coletivo, e uma vez que a comunicação de intenção foi emitida há cerca de um mês, a entidade empregadora está em condições de preferir a decisão de despedimento a todo o tempo.

O Sr. ... pediu a palavra dizendo que os trabalhadores abrangidos podem individualmente ter ou expor pontos de vista diferentes, mas que a comissão sindical tem uma posição definida quanto a este processo de despedimento coletivo a qual lavrou em documento escrito que neste momento entrega com conhecimento a todos os presente, referindo que:

*“O Código do Trabalho Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro estabelece que o despedimento coletivo tem que observar um procedimento prévio, o qual traduz-se nas comunicações a que se refere o art.º 360.º, com os requisitos aí estabelecidos, a fase de informações e*



*negociações — art.º 361.º e 362.º, e a decisão nos termos definidos no art.º 363.º.*

*Entre os requisitos das comunicações iniciais definidos no art.º 360.º n.º 2 conta-se a indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir.*

*Isto, porque o objetivo visa impedir práticas arbitrárias e discriminatórias na escolha dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo.*

*Assim, a entidade patronal é obrigada a comunicar a cada um dos trabalhadores abrangidos a decisão do seu despedimento individual.*

*Feitas as comunicações a que alude o artigo 360.º do C.T., deve a empresa iniciar o procedimento de negociação e informação, no prazo de cinco dias, com a comissão representativa dos trabalhadores, o que no caso em apreço não logrou fazer, em violação clara com o estipulado legalmente.*

*No caso em apreço, a forma como é referido, na carta que comunica a intenção de despedimento, o critério estabelecido para a seleção dos trabalhadores a despedir é de tal forma vaga e genérica que, praticamente equivale à omissão da indicação de critério.*

*Dizer-se que os trabalhadores selecionados para o despedimento, obtiveram classificações mais fracas, na avaliação de desempenho, é o mesmo que dizer nada, não sendo minimamente elucidativo para determinar qual o critério para a escolha dos trabalhadores alvo do despedimento.*

*Como é que é possível, com base na indicação dada pela entidade empregadora, saber se os trabalhadores indicados para o despedimento tinham que ser aqueles e não outros?*

*Como é que sabemos se o empregador não se estará a aproveitar para se livrar de trabalhadores incómodos sob a capa de um despedimento coletivo?*



*Assim, a comunicação efetuada não satisfaz os requisitos estabelecidos no art.º 360.º n.º 2 al. e), sendo por isso equivalente à inexistência de comunicação.*

*Nessa conformidade, e face a tudo o que acima se disse, estamos perante nulidade insanável que aqui se invoca.”*

*E continuou a sua intervenção dizendo que o despedimento coletivo está previsto na lei e que a ... se socorreu desse procedimento.*

*A análise deverá ainda incidir sobre a proporcionalidade entre a motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento coletivo e sobre a racionalidade dessa decisão, dada a exigência constitucional de justa causa (comprovada) para que haja despedimento e dado o necessário equilíbrio e compatibilização entre os interesses e valores constitucionais designadamente a liberdade de iniciativa económica privada, e a segurança no emprego.*

*Concluiu fazendo votos que a relação com a comissão sindical não termine por aqui apelando à continuação de diálogo entre as partes como fator de maior dinamismo na empresa.*

*Depois de se ter tomado conhecimento da posição sindical o Dr. ... usou da palavra para manifestar a sua não concordância com o teor do documento entregue pela comissão, dizendo haver afirmações graves por parte de quem não conhece os procedimentos da empresa e considerando até ofensivo que se tenha posto em causa o critério adotado para a seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, já que o mesmo assentou numa rigorosa avaliação de desempenho em que todos foram tratados por igual, adotando-se o parâmetro classificativo mais fraco como base de seleção não discriminativa dos trabalhadores, exigindo-se respeito e ética nas relações entre as partes.*

*O Dr. ..., após leitura da redação da posição sindical ao despedimento coletivo, afirmou que:*



- Até à presente data, foram observados, por parte da empresa, todos os requisitos e prazos previstos na legislação laboral em matéria de despedimento coletivo, pelo que não existe qualquer irregularidade da sua instrução substantiva e procedimental.

- A semelhança do que já havia referido na reunião anterior, voltou a sublinhar que o prazo de 5 dias previsto no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho tem natureza meramente indicativa, pelo que, se ultrapassado, não determina a nulidade do processo de despedimento coletivo.

- Entende que os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir são suficientemente concretos e objetivos para que se possa estabelecer uma relação causa-efeito entre os mesmos e os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo.

- Não obstante, se eventualmente algum dos trabalhadores a serem despedidos considerar que o processo ora em apreço padece de alguma ilicitude, deverá impugná-lo em sede judicial,

O Sr. ... usou finalmente da palavra para dizer que, reconhecendo embora a posição assumida pelo representante da DGERT, não concorda com o mesmo, nem com o despedimento que a empresa visa promover. ...

## II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

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



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

*1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

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

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

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

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

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

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

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





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

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

*“(...) 1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.(...).*

*2 – (...)*

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

*a) (...)*

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

*c) (...)*

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

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

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



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

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

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

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

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

*a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;*

*b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;*

*c) (...):”*

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



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

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

*a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*

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

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

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

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

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



- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a 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.

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



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

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

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

**2.10.** Da análise do quadro de pessoal com a grelha da avaliação verifica-se que os 3 trabalhadores com avaliação inferior ao do objeto do presente parecer rescindiram o contrato de trabalho por acordo, conforme informação prestada por ambas as partes.

**2.11.** Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido e da análise de todo o processado, tendo em conta o desequilíbrio económico-financeiro em que se encontra, face à *crise financeira e desaceleração das obras públicas e a queda abrupta do preço médio do aluguer de gruas... a decisão de gestão de reestruturar o seu parque automóvel... a necessidade de ... adequar o seu número de manobreadores de gruas e motoristas de camiões*; o teor da avaliação de desempenho como critério escolhido para seleção dos trabalhadores a despedir, o quadro de pessoal e os restantes anexos do processo, bem como o teor das atas das reuniões de informações e negociações realizadas nos dias 31 de maio e 8 de junho, p.p. não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da parentalidade por parte da entidade empregadora.



### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, não se vislumbrando indícios da prática de discriminação em função da parentalidade no processo despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., Gruas e Transportes, a CITE não se opõe à inclusão do trabalhador ... em gozo de Licença Parental.

**PARECER APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2012, COM OS VOTOS CONTRA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT) E DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTARAM A DECLARAÇÃO DE VOTO CONFORME SE TRANSCREVE:**

*Votamos contra porque o critério de seleção não é objetivo e assenta numa avaliação de desempenho que não afasta inequivocamente a possibilidade de o trabalhador especialmente protegido e integrador do processo de despedimento coletivo não estar a ser objeto de uma discriminação em funções de licença parental de que goza inexistindo também dados objetivos que fundamentem o presente despedimento coletivo.*