

PARECER N.º 39/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora e de trabalhador, ambos no gozo de licença parental, incluídos em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 98 – DHP-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.01.2013, a CITE recebeu do ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora no gozo de licença parental ..., com a categoria profissional de Desenhadora Projetista, a exercer funções na Unidade de Prestação de Projetos e Obras, da Delegação Regional ..., no âmbito do processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado abrangendo, inicialmente 13 trabalhadores, mas a final com 12 trabalhadores.
- 1.2. Em 28.01.2012 a CITE recebeu igualmente do ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhador no gozo de licença parental ..., com a categoria profissional de Técnico Superior, a exercer funções na Unidade de Prestação de Projetos e Obras, da Sede, no âmbito do processo de despedimento coletivo acima referenciado.

- 1.3.** Para efeitos de habilitar a CITE a elaborar parecer, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, onde constam os seguintes documentos:
- 1.3.1.** Carta da entidade empregadora de 20.11.2012, a comunicar à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, respetivos motivos, critérios de seleção, número de trabalhadores abrangidos, indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo, indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da referida no n.º 1 do Art.º 401.º do Código do Trabalho.
- 1.3.2.** Carta da entidade empregadora de 20.11.2012, a comunicar ao trabalhador a intenção de proceder ao despedimento coletivo, respetivos motivos, critérios de seleção, número de trabalhadores abrangidos, indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo, indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da referida no n.º 1 do Art.º 401.º do Código do Trabalho.
- 1.3.3.** Cartas da entidade empregadora de 05.12.2012 remetidas a cada um dos 5 membros da Comissão Representativa dos Trabalhadores, constituída nos termos do disposto no 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho e rececionada pessoalmente em 06.12.2012.
- 1.3.4.** Carta da entidade empregadora de 05.12.2012 remetida à Direção-geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT) a convocar para a fase de informações e negociações, em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho;
- 1.3.5.** Carta de resposta da DGERT, de 07.12.2012, solicitando o adiamento da reunião de informações e negociações.
- 1.3.6.** 5 atas de reunião para informações e negociações, de 10/12/2012, 12/12/2012, 19/12/2012, 07/01/2013 e 14/01/2013, em que é patente a

presença do representante da entidade empregadora, CRT, representante da DGERT e em resultado das quais não foi possível chegar a acordo;

- 1.3.7. Convocatórias para as reuniões da fase de informações e negociações das trabalhadoras ... e ..., que nunca estiveram presentes nas reuniões para informações e negociações, nem se fizeram representar por mandatário.
- 1.3.8. Informação da CRT de que as trabalhadoras ... e ... não pretendem ser representadas por esta;
- 1.3.9. Projeto de Viabilidade para a Unidade de prestação de projetos e obras, remetido à CRT em 04.01.2013;
- 1.3.10. Acordo para cessação de Contrato de Trabalho no âmbito de processo de despedimento coletivo, celebrado entre o ... e a trabalhadora especialmente protegida ..., de 23.01.2013.
- 1.4. Relativamente ao quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, exigido nos termos da al. b) do n.º 2 do Art.º 360.º, a entidade empregadora remeteu este documento à CRT, com conhecimento à DGERT, a pedido da primeira na 1.ª reunião relativa à fase de informações e negociações, em 14.12.2012, dando-se, assim, por sanada a falta aquando das comunicações de intenção de despedimento coletivo.
- 1.5. Os motivos de mercado invocados para o despedimento coletivo foram concretizados pelo ... da seguinte forma, como se transcreve das comunicações efetuadas por esta entidade empregadora:

[...]

A prestação de serviços no âmbito da elaboração de Estudos e Projetos de Arquitetura e Engenharia, Consultoria, Assistência Técnica, Fiscalização e Gestão de Obras, continua a ser uma das mais afetadas pela atual situação

económico-financeira, com fortes reflexos na atividade da Unidade de Prestação Projetos e Obras (de ora em diante “P&O”) do ...

Trata-se de uma área que não é encarada de forma prioritária pelos Associados do ..., num cenário económico e financeiro pouco favorável às Entidades adjudicantes. Estas terão, naturalmente, de fazer opções face aos escassos recursos financeiros que têm atualmente, verificando-se que a área de P&O assume, no contexto das suas prioridades, um papel secundário.

Pelo que esta Unidade tem sentido grandes dificuldades na consolidação do volume de negócios, não sendo expectável, nos próximos 5 anos, a recuperação desta área de negócio, prevendo-se por isso, uma continuada e significativa redução de receitas, incompatível e inoportuna com a estrutura de custos entretanto desenvolvida por esta Unidade de Prestação.

Já em 23 de setembro de 2010, através da Deliberação n.º 772/2010 do Conselho de Administração do ..., foi decidida a extinção do Pólo de ... da Unidade de P&O, com conseqüente dispensa de 8 trabalhadores. Contudo, independentemente dos vários reajustamentos que se têm vindo a fazer nos últimos anos no P&O, com o intuito de redução de custos e no sentido de minimizar o impacto das conhecidas restrições económico-financeiras nos Profissionais, a verdade é que face ao decréscimo gradual e significativo do volume de negócio, verifica-se ser agora inevitável reestruturar esta Unidade. Para tanto, foi elaborado um Estudo interno de sustentabilidade da área, o qual concluiu pela redução da estrutura de P&O.

O projeto de Plano Estratégico para o ..., desenvolvido para o triénio 2012-2014, identificou igualmente esta área como de maior criticidade, apontando para a necessidade da redução dos seus custos fixos, sugerindo a extinção desta Unidade de Prestação ou, no mínimo, a sua redução a uma célula de sobrevivência. Opção esta que de imediato foi acolhida por permitir a proteção de alguns postos de trabalho, sendo por isso a menos onerosa.

Deste modo, e conforme reconhecido e fundamentado no projeto do Plano Estratégico do ... para o triénio 2012-2014 e no Estudo de Sustentabilidade desta Unidade de Produção:

- (i) Não há volume de trabalho que justifique o número de trabalhadores afetos a P&O;*
- (ii) É evidente a redução evolutiva do volume de negócio desta área de atividade, com manifesta subutilização dos seus trabalhadores, com perspectivas de evolução negativa para os próximos anos, fruto da atual conjuntura económico-financeira do país, ao que se junta a existência de uma forte resposta concorrencial nesta área de P&O;*
- (iii) Verifica-se uma reduzida taxa de adjudicações.*
- (iv) Face ao exposto, e em síntese, o ... tem intenção de proceder ao despedimento coletivo, tendo por base motivos de mercado, isto é: considerando a redução da atividade na Unidade de Prestação de P&O, provocada pela diminuição previsível dos serviços no âmbito da elaboração de Estudos e Projetos de Arquitetura e Engenharia, Consultoria, Assistência Técnica, Fiscalização e Gestão de Obras. Situação que, em consequência, obriga á redução de custos fixos, em particular custos com pessoal, sob pena de não ser sustentável manter esta Unidade.*

1.6. Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir e a eles comunicado são os seguintes, conforme se transcreve:

[...]

O presente despedimento abrange vários trabalhadores do ..., considerando os motivos em cima plasmados, impondo, pois, a cessação dos contratos de trabalho com os trabalhadores infra identificados.

Assim, o ... utilizou os seguintes critérios na seleção dos trabalhadores a Integrar o processo de despedimento coletivo;

Em primeiro lugar, importa transmitir que o ... pretendeu reduzir o seu quadro de pessoal na Unidade de Prestação de Projetos e Obras, a uma célula mínima de sobrevivência, mantendo, sempre que possível, o know how existente, ao nível das especialidades técnicas abrangidas. No caso específico da categoria dos Técnicos de Projetos e Obras apenas serão excecionados do presente processo, os trabalhadores que se encontrem alocados a prestações de serviços no Cliente, o que nos remete para o segundo critério. Assim:

O ... não incluiu no processo de despedimento os trabalhadores que têm garantida a prestação de serviço a 100% nos Clientes da Associação, no âmbito dos Contratos de Prestação de Serviços em Vigor.

Em terceiro lugar, o ... ficará ainda com os trabalhadores com um maior âmbito de competências dentro da mesma especialidade (cuja necessidade não pode ser ultrapassada e compensada por profissionais do ... integrados nas Unidades de Prestação do ... Equipas - Energia; Manutenção de Instalações e Equipamentos Hospitalares; Segurança e Controlo Técnico) e/ou de acordo com a prevalência geográfica do mercado, dada a intervenção nacional desta Associação. Para o efeito, prevaleceram ainda as especialidades com maior impacto em termos de oportunidade de negócio.

Em quarto lugar, o ... não tem intenção de despedir os trabalhadores que, simultaneamente à sua afetação no P&O desenvolvem atividades complementares associadas a outras Unidades de Prestação do ..., com contratos de prestação dependentes desta complementaridade.

Por último, e em aplicação à categoria de Escriturário, a qual tem um critério específico dada a menor diferenciação de conteúdo funcional, optou-se por integrar no presente processo as trabalhadoras com menor antiguidade.”

1.7. A entidade empregadora indicou os trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas:

NOME	CATEGORIA
------	-----------

...	Escriturária Principal
...	Técnico Superior
...	Técnico Superior
...	Desenhador Projetista
...	Desenhadora Projetista
...	Desenhadora Projetista
...	Medidor Orçamentista
...	Chefe de Equipa
...	Diretor de Setor

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

Sem prejuízo do cumprimento dos prazos de aviso prévio previstos no n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, os contratos de trabalho abrangidos serão feitos cessar de modo simultâneo no culminar do presente processo, sendo que se privilegiará, quando possível e no decurso do presente processo, a cessação de contrato de trabalho por acordo.

- 1.9.** A entidade empregadora indica como método de cálculo da 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 (alínea

f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho), o seguinte que se transcreve:

Não estão previstas compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação prevista na Lei - artigo 366.º do Código do Trabalho.”

1.10. Com relevância para formar convicção no presente parecer, entende-se transcrever o conteúdo da ata n.º 5 e respetivo anexo:

“ATA n.º 5

Aos catorze dias do mês de janeiro de 2013, pelas dez horas e trinta minutos, ocorreu reunião da fase de informações e negociação entre as partes, prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no âmbito de processo de despedimento coletivo de doze trabalhadores da Unidade de Prestação de Projetos e Obras do ... (de ora em diante apenas “...”), na sede daquele, sita na...

Não obstante terem sido convocadas, estiveram ausentes as Trabalhadoras ... e ..., as quais não são representadas pela Comissão Representativa dos Trabalhadores (de ora em diante apenas “CRT”), bem como os respetivos mandatários. Estiveram presentes a Comissão Representativa dos Trabalhadores, o seu Perito, Senhor Dr. ..., a Representante e Perita do ..., respetivamente, Senhora Dra. ... e Senhora Dra. ... e a Representante da Direção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (de ora em “DGERT”), Senhora Dra. Pela Senhora Perita do ... foi perguntado se a CRT tem alguma posição definitiva quanto à proposta de celebração de acordo escrito de cessação de contrato de trabalho, apresentada pelo ... na última reunião.



Posteriormente, e quanto á questão colocada pela CRT sobre a quem ficará atribuída a responsabilidade dos projetos de estrutura, a Senhora Perita do ... respondeu que de momento o ... não tem nenhum projeto em curso que implique o cálculo de estrutura. No entanto, e a haver estes projetos, o ... continua com recursos internos integrados no quadro que podem fazer estes cálculos, designadamente engenheiros civis. Pelo que mantém essa valência.

Pela CRT foi dito que existe atualmente em curso um projeto, cuja fase de estudo prévio está concluída e que aguarda aprovação formal desta fase pelo Hospital ... e que implicará cálculo de estrutura, sendo que já existe aprovação informal.

Pelo Senhor Perito da CRT foi feita a leitura de um documento, o qual se junta á presente Ata que dela faz parte integrante e que aqui se dá por integralmente reproduzida. Mais solicitou o Relatório de Atividades específico da área de P&O, já que aquilo que foi entregue foi o conjunto de Relatórios de Atividades e Contas do ...

Pelo ... foi dito que caso os Relatórios de Atividades específicos á área de P&O se encontrem disponíveis, serão entregues por e-mail à CRT, a qual reiterou a sua existência. E não existindo ainda o Relatório 2012, solicitou-se a disponibilização dos últimos resultados (mês fechado) da área de P&O. Mas foi referido que a última proposta de acordo agora apresentada pela CRT seria transmitida ao Conselho de Administração. E sem prejuízo da presente reunião ser a última desta fase, seria dada uma resposta à CRT também por e-mail.

Foi então encerrada a fase de informações e negociação entre o ... e a CRT, prevista n artigo 361.º do Código do Trabalho, no âmbito de

processo de despedimento coletivo de doze trabalhadores da Unidade de Prestação de Projetos e Obras do ...

Nada mais havendo a tratar, para constar, lavrou-se esta ata que, achada conforme, irá ser assinada pelos presentes

Comentários da CRT relativamente à atual fase de negociação e segunda contraproposta. *Conforme tem vindo a ser referido nas respetivas atas de reunião entre os representantes do ... e da CRT, foram apresentadas propostas (atas n.º 2 e 4) pelos representantes do ... que a CRT considerou inaceitáveis dado não acrescentarem qualquer mais-valia ao que é previsto pelo Código de Trabalho.*

Em simultâneo, foram sucessivamente solicitados por esta comissão documentos e informações que esclareçam e suportem os motivos apresentados na carta de intenção de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos.

Com base na análise dos documentos entretanto enviados pelos representantes do ..., a CRT e os trabalhadores que representa entende que não se verificam os motivos alegados para efetuar o despedimento, nomeadamente:

- *Apesar da atual conjuntura negativa, o défice de afetação de trabalho não se tem verificado, conforme se comprova através das recentes adjudicações; paradoxalmente, o que parece ter-se verificado ao longo do tempo é falta de diligência por parte da área competente do ... em trazer trabalho que mantenha a estrutura em produção;*
- *Da análise da documentação referida, nada permite extrapolar que a área do projeto “ não é encarada de forma prioritária pelos Associados”. Ao contrário, sendo este um dos serviços prestados aos associados, é*

dever do ... — de acordo com os seus estatutos — procurar a anuência objetiva e clara dos associados para esse efeito;

- *A afirmação de que “não é expectável, nos próximos 5 anos, a recuperação desta área de negócio” não é provada em nenhum dos documentos entretanto apresentados à CRT;*
- *A intenção de que a célula de sobrevivência deverá manter “sempre que possível know how” não poderá ter lugar, como se verifica pelo curriculum do grupo que se pretende despedir.*

A forma como é exposto o Projeto de Viabilidade para a Unidade de Prestação de Projetos e Obras, cujos quadros intermédios foram solicitados na última reunião (n.º 4), numa primeira análise não transporta com realidade todos os fluxos e afetações.

É ainda convicção da CRT que os critérios de seleção dos trabalhadores podem ser considerados discriminatórios

- *Sujeitam-se trabalhadores ao despedimento pelo simples motivo de não estarem alocados a instituições;*
- *O critério das «competências alargadas» não se aplica de forma coerente*

Estas constatações, como outras, foram mencionadas na última reunião (nº 4) pela CRT aos representantes da Associação.

Na tentativa de analisar /compreender o que acima se mencionou, a CRT solicito informação complementar (ver ata nº 4).

Com a receção da mesma, gostaríamos de salientar que se verifica uma falta de informação que é omitida de forma voluntária e sem a menor justificação de aceitação, e que passamos a referir:

- *A falta de entrega dos relatórios de atividade da área projeto e obras. O que se pretende esconder com a não entrega de um elemento informativo absolutamente essencial e que é determinante?*
- *A afirmação de que os trabalhadores incluídos no despedimento não podem substituir os profissionais afetos a protocolos não tem qualquer sustentação e poderá ser contraposta com exemplos práticos.*
- *A falta de resposta aos pontos 6 e 7, que seria certamente fácil e que incompreensivelmente não foi dada.*
- *A não resposta em relação aos contratos de técnicos afetos a protocolos que cessaram funções a 31.12 - seria fácil a resposta mas o ... não a quis dar.*
- *A não resposta em relação aos critérios de seleção de trabalhadores com iguais aptidões profissionais e excluídos do despedimento.*
- *A não apresentação dos quadros intermédios entre a demonstração de resultados e os fluxos de caixa.*

Neste contexto e após consulta a todos os trabalhadores envolvidos neste processo, consideramos que o ... não fez qualquer esforço sério para negociar, recusando liminarmente alternativas e soluções que poderiam obviar ao despedimento destes profissionais e a soluções mais económicas.

Neste sentido, e apesar da Perita do ... ter transmitido à CRT que a contraposta do ... transcrita na ata n 4 era final, a CRT num último esforço para se encontrar uma solução aceitável e sob reserva de desenvolvimento de negociação individual, propõe o seguinte; O pagamento de compensação de 1.5 salários por ano de antiguidade ou fração.

A forma de pagamento seria negociada em função da aceitação desta base e poderá não ser uniforme para todos os trabalhadores. A efetivação da cessação dos contratos para data não anterior a

30.06.2013

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

2.2. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, alerta nos Considerandos 8 e 12: “que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: “Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”.

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”.

- 2.3.** Também no que toca às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, o n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.4.** Um dos considerandos da referida diretiva refere que (...) o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.
- 2.5.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos 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.

- 2.6.** Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.7.** A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** 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).

2.11. 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.

2.12. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhador no gozo de licença parental, atende-se ao 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, que consagra o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que 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, ou seja, não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo do exercício dos direitos relacionados com a paternidade.

2.13. De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“ I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”², 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

² Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”

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 sindicilar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT³ 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).”

³ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 2.14.** A entidade empregadora, de cariz associativo e qualificada como pessoa coletiva de utilidade pública administrativa, dedica-se em exclusivo à prestação de serviços aos seus associados, para satisfação de necessidades nomeadamente em matéria de gestão e prestação de assistência técnica no domínio das instalações e equipamentos; exploração ou gestão de instalações técnicas e áreas industriais, designadamente lavandarias, cozinhas, centrais e transportes; promoção de ações no âmbito do desenvolvimento tecnológico e da investigação, quer dos equipamentos quer das instalações, designadamente em matéria de normalização; colaboração na formação e aperfeiçoamento profissional do pessoal enquanto utilizador dos equipamentos; realização da generalidade dos serviços de apoio à prestação de cuidados de saúde, cumpre formalmente os procedimentos relativos ao processo de despedimento coletivo e vem alegar motivos de mercado para proceder ao despedimento de 12 trabalhadores num total de 24 na Unidade de Projetos e Obras.
- 2.15.** Os motivos de mercado consubstanciam-se, em seu entender, numa continuada e significativa redução de receitas, incompatível e in comportável com a estrutura de custos entretanto desenvolvida pela Unidade de Projetos e Obras; no decréscimo gradual e significativo do volume de negócio, face aos custos fixos existentes, designadamente com vencimento e numa reduzida taxa de adjudicações com representação expressiva no volume de negócios, juntando, para efeitos de fundamentação um Estudo interno de sustentabilidade da área.
- 2.16.** O Estudo interno de sustentabilidade da área concluiu pela redução da

estrutura de P&O.

O projeto de Plano Estratégico para o ..., desenvolvido para o triénio 2012-2014, identificou igualmente esta área como de maior criticidade, apontando para a necessidade da redução dos seus custos fixos, sugerindo a sua redução a uma célula de sobrevivência, entendida esta como uma “estrutura sénior e jovens de maior potencial” [...] *mantendo, sempre que possível, o know how existente, ao nível das especialidades técnicas abrangidas.*

2.17. A entidade empregadora definiu, desta forma, que trabalhadores são que ficam excluídos do processo de despedimento. São eles:

2.17.1. No caso específico da categoria dos Técnicos de Projetos e Obras apenas serão excecionados do presente processo, os trabalhadores que se encontrem alocados a prestações de serviços no Cliente;

2.17.2. Trabalhadores que têm garantida a prestação de serviço a 100% nos Clientes da Associação, no âmbito dos Contratos de Prestação de Serviços em vigor.

2.17.3. Trabalhadores com um maior âmbito de competências dentro da mesma especialidade (cuja necessidade não pode ser ultrapassada e 1 compensada por profissionais do ... integrados nas Unidades de Prestação do ... Equipas - Energia; Manutenção de Instalações e Equipamentos Hospitalares; Segurança e Controlo Técnico) e/ou de acordo com a prevalência geográfica do mercado, dada a intervenção nacional desta Associação e prevaleceram ainda as especialidades com maior impacto em termos de oportunidade de negócio.

2.17.4. Trabalhadores que, simultaneamente à sua afetação no P&O desenvolvem atividades complementares associadas a outras Unidades de Prestação do ..., com contratos de prestação dependentes desta

complementaridade.

2.17.5. Em aplicação à categoria de Escriturário, os trabalhadores com maior antiguidade.”

2.18. Assim, tomada a opção gestonária de proceder ao despedimento coletivo por motivos de mercado e estabelecidos os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, compete verificar se existe nexo de causalidade entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e os concretos trabalhadores a despedir.

2.19. Em aplicação dos aludidos critérios, estão abrangidos no processo de despedimento coletivo, os trabalhadores que:

2.19.1. No que toca aos Técnicos de Projetos e Obras, não se encontrem alocados a prestações de serviços no Cliente.

2.19.2. Porém, não identifica em concreto quais os trabalhadores que se encontram afetos a prestações de serviço e quais os clientes;

2.19.3. Não demonstrem maior âmbito de competências dentro da mesma especialidade, sendo que prevalecem as especialidades com maior impacto em termos de oportunidade de negócio.

Porém, não densifica que competências e especialidades são as relevantes para efeitos da tomada de decisão despedir/não despedir;

2.19.4. Não estejam simultaneamente afetos à Unidade de Projetos e Obras e desenvolvam atividades complementares associadas a outras Unidades de Prestação do ..., com contratos de prestação dependentes desta complementaridade.

Também neste critério, a entidade empregadora limita-se a fazer alegações em abstrato, não concretizando quais as atividades é que são complementares associadas a outras Unidades de Prestação do ...

2.19.5. Relativamente à categoria de Escriturário, apresentem menor

antiguidade.

- 2.20.** O mapa de pessoal da Unidade de Projetos e Obras integra 24 trabalhadores, dos quais: 1 diretor de setor; 1 coordenador da Unidade de Produção de Projetos e Obras; 2 Chefes de Equipa; 9 técnicos superiores; 1 desenhador; 6 desenhadores projetistas; 3 escriturário e 1 medidor orçamentista.
- 2.21.** Dos 24 trabalhadores, 12 integram o presente despedimento coletivo, com as categorias profissionais supra identificadas e que aqui se trazem à colação: da Delegação Regional do Norte – 1 desenhador projetista e 1 escriturária; da Sede – Centro Operacional Sul – 1 diretor de Setor; 1 chefe de equipa; 2 técnicos superiores; 4 desenhadores projetistas; 1 escriturário; 1 medidor orçamentista.
- 2.22.** No que toca à trabalhadora ..., e posto que esta trabalhadora especialmente protegida celebrou com o ... acordo de cessação de contrato de trabalho no âmbito de processo de despedimento coletivo, é legítimo concluir que esta se conformou com a sua inclusão no referido processo.
- 2.23.** No que concerne ao trabalhador ..., com a categoria profissional de técnico superior e no gozo de licença parental, resulta dos elementos juntos ao processo, designadamente do quadro de pessoal da empresa discriminado por setores organizacionais; do número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento; do critério de seleção utilizado e da ata de reunião de informações e negociação que a seleção do seu concreto posto de trabalho não se encontra suficientemente objetivado nem concretizado, porquanto não demonstra o nexo de causalidade entre os motivos invocados – de mercado, consubstanciados na redução de

receitas, na redução de volume de negócios e na diminuição de adjudicações – e os critérios de seleção dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo, e entre estes e a escolha do posto de trabalho daquele trabalhador.

- 2.24.** Com efeito, não explica, como aliás a CRT vem alertar na ata n.º 5 e que se transcreve no ponto 1.10 do presente parecer - [...] *não resposta em relação aos critérios de seleção de trabalhadores com iguais aptidões profissionais e excluídos do despedimento* – por que é que, de entre os 5 técnicos superiores afetos à Unidade de Projetos e Obras do Centro Operacional Sul, foi ele o selecionado, sendo certo que incumbia à entidade empregadora demonstrar a objetividade de tal critério, bem como afastar sem qualquer sombra de dúvida que o seu despedimento não foi motivado em virtude de se encontrar no gozo de direitos relativos à parentalidade. Nesse sentido, não é inequívoco que o trabalhador não possa estar a ser discriminado em virtude do gozo do seu direito à licença parental.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1.** Não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento coletivo promovido pelo ..., em virtude desta ter celebrado acordo de cessação de contrato de trabalho no âmbito do processo de despedimento coletivo.
- 3.2.** Opor-se à inclusão do trabalhador no gozo de licença parental ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., pelos motivos

expostos, por não ser inequívoco que o trabalhador não possa estar a ser discriminado em virtude do gozo do seu direito à licença parental.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2013**