



PARECER N.º 50/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 3 trabalhadoras grávidas incluídas 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Processo n.º 121 – DG-C/2013

I – OBJETO

1.1. Em 04.02.2013, a CITE recebeu da administração da empresa ...,LDA., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávidas ..., com a categoria profissional de Assistente Administrativa, ..., com a categoria profissional de Limpeza e ..., com a categoria profissional de Técnica de Medição e Orçamento, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivo de mercado e motivos estruturais, nos seguintes termos:

“..., 31 de janeiro de 2013

Assunto: Pedido de Parecer Prévio no âmbito de Despedimento Coletivo.

Pela presente, a ..., S.A., pessoa coletiva e matrícula na Conservatória do Registo Comercial de ... n.º ..., vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho comunicar a V. Exas. a intenção de fazer cessar o contrato de trabalho de uma trabalhadora grávida no âmbito de um despedimento coletivo, solicitando, para o efeito, o parecer de V. Exas.

A ..., S.A. iniciou um processo de despedimento coletivo de 64 dos seus 144 trabalhadores, pelos motivos e critérios enunciados na documentação junta. Dos



64 trabalhadores abrangidos, três estão enquadradas no âmbito do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, por se encontrarem grávidas:

Senhora ..., casada, contribuinte fiscal n.º ..., residente na Rua ..., com a categoria profissional de Assistente Administrativa,

Senhora ..., casada, contribuinte n.º ..., residente em ..., com a categoria profissional de Limpeza.

..., casada, contribuinte n.º ..., residente em ..., com a categoria profissional de Técnica de Medição e Orçamento.

Os fundamentos e restante informação relativa ao presente procedimento encontram-se nos documentos que se anexam e que se passam a enunciar:

1. Carta de 21/01/2013 dirigida à trabalhadora nos termos e para os efeitos do n.º 3 do art. 360.º do Código do Trabalho e respetivos anexos;

2. Cópia da carta remetida à DGERT a 21/01/2013, nos termos e para os efeitos do n.º 5 do art. 360.º do Código do Trabalho;

3. Cópia da Ata de reunião com a trabalhadora em 30/01/2013, nos termos e para os efeitos do artigo 361.º do Código do Trabalho.

Pelo exposto, solicitamos a emissão do parecer de V. Exas., ficando à disposição para qualquer esclarecimento que se revele necessário.

- 1.2.** Em 21.1.2013, a empresa comunicou às trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento coletivo, através de cartas, cujo conteúdo se transcreve:

Exmo(a). Senhor(a)

N.º trabalhador ...

...

ASSISTENTE ADMISTRAT.



(DC)

ENTREGUE POR MÃO PRÓPRIA

..., 21 de janeiro de 2013

Assunto: Intenção de cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo.

Exmo(a). Senhor(a),

Pela presente, a ..., S.A., pessoa coletiva e matrícula na Conservatória do Registo Comercial de ... n.º ..., vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, comunicar a V. Ex.a a intenção de fazer cessar o seu contrato de trabalho no âmbito de um despedimento coletivo, que agora se inicia.

Os fundamentos e restante informação relativa ao presente procedimento encontram-se nos documentos que se anexam.

Informamos que V. Ex.a poderá, em conjunto com os demais trabalhadores que também serão abrangidos por este processo, e no prazo de cinco dias úteis contados da receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, para efeitos de representação durante a fase de informações e negociação.

Comunicamos ainda que está agendada para o próximo dia 28 de janeiro de 2013, às 11 horas, na sede da empresa, em ..., a reunião de informações e negociação com a comissão representativa que for eventualmente designada.

Caso não seja designada uma comissão representativa, V. Ex.a deve contactar os serviços de, Recursos Humanos em ... e agendar uma reunião individual.

Com os melhores cumprimentos,



A Administração

Anexo: documento com a informação prescrita no artigo 360º do Código do Trabalho

Exmo(a). Senhor(a)

Nº trabalhador ...

...

LIMPEZA

(DC)

ENTREGUE POR MÃO PRÓPRIA

..., 21 de janeiro de 2013

Assunto: Intenção de cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo.

Exmo(a). Senhor(a),

Pela presente, a ..., S.A., pessoa coletiva e matrícula na Conservatória do Registo Comercial de ... nº ..., vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 359º e seguintes do Código do Trabalho, comunicar a V. Ex.a a intenção de fazer cessar o seu contrato de trabalho no âmbito de um despedimento coletivo, que agora se inicia.

Os fundamentos e restante informação relativa ao presente procedimento encontram-se nos documentos que se anexam.

Informamos que V. Ex.a poderá, em conjunto com os demais trabalhadores; que também serão abrangidos por este processo, e no prazo de cinco dias úteis



contados da receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, para efeitos de representação durante a fase de informações e negociação.

Comunicamos ainda que está agendada para o próximo dia 28 de janeiro de 2013, às 11 horas, na sede da empresa, em ..., a reunião de informações e negociação com a comissão representativa que for eventualmente designada.

Caso não seja designada uma comissão representativa, V. Ex.a deve contactar os serviços de Recursos Humanos em ... e agendar uma reunião individual.

*Com os melhores cumprimentos,
A Administração*

Anexo: documento com a informação prescrita no artigo 360º do Código do Trabalho

Exmo(a). Senhor(a)

Nº trabalhador ...

...

TECNICO DE MEDIÇÃO E ORÇAMENTAÇÃO

(DC)

ENTREGUE POR MÃO PRÓPRIA

..., 21 de janeiro de 2013

Assunto" Intenção de cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo.

Exmo(a). Senhor(a),



Pela presente, a ..., S.A., pessoa coletiva e matrícula na Conservatória do Registo Comercial de ... n.º ..., vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, comunicar a V. Ex.a a intenção de fazer cessar o seu contrato de trabalho no âmbito de um despedimento coletivo, que agora se inicia.

Os fundamentos e restante informação relativa ao presente procedimento encontram-se nos documentos que se anexam.

Informamos que V. Ex.a poderá, em conjunto com os demais trabalhadores que também serão abrangidos por este processo, e no prazo de cinco dias úteis contados da receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, para efeitos de representação durante a fase de informações e negociação.

Comunicamos ainda que está agendada para o próximo dia 28 de janeiro de 2013, às 11 horas, na sede da empresa, em ..., a reunião de informações e negociação com a comissão representativa que for eventualmente designada.

Caso não seja designada uma comissão representativa, V. Ex.a deve contactar os serviços de Recursos Humanos em ... e agendar uma reunião individual.

Com os melhores cumprimentos,

A Administração I

Anexo: documento com a informação prescrita no artigo 360.º do Código do Trabalho

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



“O processo de despedimento coletivo tem origem em motivos estruturais, conjunturais de mercado e sectoriais.

A ..., S. A. é a principal empresa do Grupo empresarial ..., grupo económico ligado essencialmente à construção civil e industrial, empreitadas de obras públicas e promoção imobiliária.

Sucedem que o mercado nacional da construção civil vem desde há algum tempo a atravessar um enorme retraimento, fruto, nomeadamente, da situação económica e financeira que o país atravessa.

Segundo o Relatório da Conjuntura da Construção elaborado em novembro de 2012 pela FEPICOP (Federação Portuguesa da Indústria da Construção e Obras Públicas), tanto a procura pública como a privada dirigidas ao setor da construção mantêm-se em queda acentuada, reduzindo o nível de produção de forma contínua, para mínimos históricos.

Assim, ao nível do licenciamento verificou-se, no terceiro trimestre de 2012, uma redução global de 17%, em termos homólogos. No licenciamento habitacional, a quebra do licenciamento é ainda mais acentuada, atingindo os 29,5% na construção nova, 34,7% no número de fogos e 8,8% nas licenças de reabilitação e demolição.

No segmento das obras públicas, nos primeiros 10 meses de 2012 assistiu-se a uma redução de 657 milhões de euros no valor dos concursos promovidos e de 534 milhões de euros nas obras adjudicadas, face ao período homólogo o que corresponde a quebras de 43,9% e 50,2%, respetivamente.

Em linha com estas quedas descritas e transversais a todo o setor, o valor apurado para a taxa média de utilização da capacidade produtiva instalada nas empresas assumiu o valor mais baixo dos já apurados nos últimos 23 anos (67,6% em 2011), o que significa que aproximadamente 1/3 do setor não tem ocupação, ou, noutra perspetiva, em termos médios, cada empresa possui 1/3 da sua estrutura inativa.

Também a evolução conhecida ao nível do mercado de trabalho traduz bem a redução da atividade no setor.

De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE), o emprego no setor da construção tem vindo a reduzir-se de forma muito significativa.



De facto, no terceiro trimestre de 2012 a população empregada no setor da construção situou-se nos 355.700 trabalhadores, o que significa uma destruição de 85.220 empregos e uma queda de 19,3%, face ao mesmo trimestre do ano anterior. Recorde-se que em 2002 a média anual do número de trabalhadores do setor ultrapassava os 622 milhares, o que traduz uma brutal perda de emprego, só parcialmente compensada pela saída de quadros para outros mercados.

De notar ainda que, de acordo com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), o número de pessoas registadas nos Centros de Emprego e oriundas do setor da construção ascendia, no final de setembro de 2012, a 97.888, traduzindo um crescimento homólogo de 37,6% e representando 15,6% do total de desempregados inscritos nos Centros de Emprego.

Importa igualmente referir que o número de insolvências de construtoras tem vindo a evoluir a um ritmo preocupante (+43,7% em termos homólogos, até novembro de 2012, segundo a Cofac).

Todas as projeções sectoriais apontam para uma quebra significativa da procura de serviços de construção em Portugal nos próximos anos, provocando, de imediato e de modo estrutural, um elevado excedente de capacidade instalada, sendo que apenas parcialmente essa capacidade será transferível para mercados externos.

Nas empresas que já iniciaram os respetivos processos de internacionalização, como é o caso do Grupo ..., torna-se agora evidente o surgimento de outros desequilíbrios, nomeadamente o desequilíbrio de resultados operacionais entre os principais mercados externos (Angola) e Portugal.

Existe, por conseguinte, um desequilíbrio dos órgãos de estrutura apontados para cada mercado e que estão maioritariamente concentrados em Portugal, verificando-se um claro excesso de capacidade de trabalho instalada na geografia portuguesa, atendendo sobretudo às perspetivas muito negativas de evolução do mercado nacional, que outras eventuais novas geografias não terão a possibilidade de compensar totalmente.

Constata-se que os recursos humanos da ... estão, para já, sobredimensionados face às atuais necessidades da empresa. A diminuição na quantidade e volume



de trabalho das empreitadas em Portugal reflete-se também negativamente na diminuição das tarefas de apoio, direto ou indireto, às mesmas.

Verifica-se, pois, existirem na atualidade dois fortes desequilíbrios no que se refere aos recursos humanos da ...: o primeiro é referente à necessidade de procurar um novo e mais eficiente equilíbrio face ao reduzido potencial do mercado expectável nos próximos anos; o segundo diz respeito à distribuição adequada das capacidades e competências entre uma estrutura central instalada em Portugal e a descentralização internacional da atividade.

Elencam ainda o sobredimensionamento da ..., visível nos indicadores económicos de atividade e de resultados registados nos últimos anos, bem como as perspetivas francamente negativas que se afiguram para os próximos anos no mercado português da construção, esgotadas que se encontram outras alternativas já implementadas de redução de custos.

A inédita redução de atividade originou uma profunda quebra na carteira de encomendas e nos níveis de resultados da Assim, no ano de 2011 a ... realizou um volume de negócios no montante de 55.897.683,72 (Cinquenta e cinco milhões, oitocentos e noventa e sete mil, seiscentos e oitenta e três euros e setenta e dois cêntimos), o que representou uma quebra de 20% face ao ano anterior, em que se tinha registado um volume de negócios de €69.911.349,30 (Sessenta e nove milhões, novecentos e onze mil, trezentos e quarenta e nove euro e trinta cêntimos).

Esta quebra no volume de negócios verificada em 2011 seguiu-se à quebra já verificada em 2010 relativamente ao ano de 2009, na ordem dos 22%, o que corresponde a uma redução continuada e muito significativa do volume de negócios e da atividade da principal empresa do Grupo nos últimos três anos.

No exercício de 2012, o quadro de exploração ainda é mais negativo, dado que se prevê na presente data que apenas se tenha conseguido realizar um volume de negócios na ordem dos 15 milhões de euros, o que corresponde a uma queda superior a 73% face a 2011.

No que concerne ao resultado líquido dos exercícios, a evolução tem sido descendente e negativa.

Assim, a ... registou, nos últimos 3 anos, os seguintes indicadores económico-financeiros negativos ou tendencialmente negativos, conforme se pode verificar pelos indicadores constantes abaixo:

Volume de negócios (VN):

Exercício de 2009: €90.121.299,93

Exercício de 2010: 69.911.349,30

Exercício de 2011: €55.897.683,72

Resultado líquido do período:

Exercício de 2009: € 2.311.587,57

Exercício de 2010: € 2.080.274,35

Exercício de 2011: € -3.161.498,98

Total do capital próprio

Em 31/12/2009: € 16.696.359,94

Em 31/12/2010: € 18.256.713,37

Em 31/12/2011: € 14.612.668,53

Estas graves dificuldades conduziram o Grupo ... a um processo de consolidação e reestruturação financeira, negociado extrajudicialmente com as entidades bancárias financiadoras.

Em consequência, no início de dezembro de 2012, e face a todo o contexto atrás exposto, o Grupo ... foi objeto de um Acordo, envolvendo a totalidade dos seus acionistas e cinco dos Bancos principais credores, e do qual decorre a sua aquisição por um fundo de consolidação do setor da construção, representado pela sociedade "..., S.A." A mesma sociedade adquiriu, ou encontra-se em processo de formalização de aquisição, outros grupos económicos do mesmo setor, a saber, o Grupo ..., o Grupo ... e o Grupo

O Acordo permitiu obter junto dos principais Bancos um novo financiamento dirigido, em determinadas condições, à regularização e normalização das



dívidas, mas sendo igualmente exigido um profundo processo de reestruturação, quer em virtude da acentuada redução da atividade que atingiu o setor da construção, quer em virtude da quebra e resultados/prejuízos que abrange os quatro Grupos adquiridos pela "..., S.A." quer ainda em virtude do excesso de meios humanos para desempenho das mesmas atividades que resultará, inelutavelmente, da fusão dos Grupos ..., ..., ... e ...

Ponderados e avaliados os factos acima mencionados, a ... decidiu, por motivos de mercado relacionados com a redução da atividade da empresa no território português, e por motivos estruturais, em virtude do desequilíbrio económico-financeiro e da reestruturação da organização produtiva, proceder a um despedimento coletivo.

Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa:

Anexo I ao presente documento”

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

“A seleção dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo assenta na análise de cada uma das Direções/departamentos da ..., do volume de trabalho previsto para cada uma delas e da possível redundância de postos de trabalho, atendendo a que, por via da futura fusão do Grupo ... com os Grupos ..., ... e ..., existirá, relativamente a muitos postos de trabalho, multiplicidade de meios humanos para desempenho das mesmas funções.

O centro de Atividade 'Angola" é composta por 5 trabalhadores, e representa os trabalhadores a trabalhar em Angola não tendo sido decidido dispensar, nesta fase nenhum trabalhador, pois neste País a empresa tem atividade que terá continuidade durante o ano de 2013.

O centro de Atividade 'Apoio a Máquinas" é composto por 1 trabalhador com a categoria de Técnico de Gruas, único neste centro de Atividade. Este centro de Atividade será extinto, sendo dispensado o seu único trabalhador.



O centro de Atividade 'Carpintaria' é composto por 2 trabalhadores com a categoria de Arvorado carpinteiro e Carpinteiro de Limpo. Face ao decréscimo das obras e especialidade desta área, este centro de Atividade será extinto, sendo dispensados os seus 2 trabalhadores.

O centro de Atividade 'Custos com Estaleiro' é composto por 11 trabalhadores. Face ao decréscimo das obras e especialidade desta área este centro de Atividade será extinto, sendo dispensados os seus 11 trabalhadores.

O centro de Atividade 'Custos com Motoristas' é composto por 2 trabalhadores. Face ao decréscimo das obras e especialidade desta área este centro de Atividade será extinto, sendo dispensados os seus 2 trabalhadores.

O centro de Atividade 'Direção Administrativa e Financeira' é composto por 14 trabalhadores. Sendo uma área que presta apoio na contabilidade, faturação, conferência de faturas e tesouraria e face ao decréscimo das obras e menor volume de trabalho serão dispensados 7 trabalhadores por despedimento e 2 através de mútuo acordo, prévio a este processo (Diretor Financeiro e Tesoureiro), que sairão até fim do presente mês uma vez que já garantiram o período de transição e passagem de trabalho da sua responsabilidade. Todos os trabalhadores que são dispensados são os que têm funções diretamente relacionadas com a área financeira. Os demais 5 trabalhadores que se manterão têm outras funções a saber:

1 Diretor Área Internacional: Garante o controlo da atividade financeira da Internacional e dinamização do controlo de gestão desta área, atividade que neste processo de fusão e integração num novo Grupo se torna crucial. 3 Técnicos de Controlo de Gestão que prestam apoio na atividade desse Diretor. 1 Engenheiro de Sistemas que garante a manutenção das aplicações informáticas da empresa, bem como o apoio técnico às mesmas.

O centro de Atividade 'Direção Comercial' é composto por 6 trabalhadores. Face ao decréscimo de concursos a nível nacional, decisão de aposta no mercado Internacional este centro de Atividade será extinto, sendo dispensados os seus 6 trabalhadores.

O centro de Atividade 'Direção de apoio à obra' é composto por 3 trabalhadores. Face ao decréscimo de volume de obras e porque as mesmas têm o seu próprio



administrativo em obra, este centro de Atividade será extinto, sendo dispensados os seus 3 trabalhadores.

O centro de Atividade 'Direção de Produção' é composto por 10 trabalhadores. Face ao decréscimo de volume de obras serão dispensados 3 trabalhadores: 1 diretor de divisão que é o trabalhador desta categoria com menos experiência na empresa, mantendo-se os restantes 2 com mais antiguidade e maior experiência bem como mais responsabilidade. Será dispensado 1 trabalhador com a categoria de apontador, bem como 1 Trabalhador com a categoria de Responsável do Serviço de Higiene e Segurança. O primeiro porque as obras tem os seus próprios apontadores e o segundo porque existem também em obra técnicos de segurança, não sendo necessário assim coordenação centralizada e o volume de obras não o justificar. Os restantes 4 trabalhadores são indispensáveis para a manutenção do alvará e término das obras em curso (Arquiteto, Eng.º Eletrónico, Eng.º Agrónomo e Eng.º Mecânico).

O centro de Atividade 'Direção Internacional' é composto por 2 trabalhadores. Face às obras a nível Internacional que estão em atividade e necessidade de serem acompanhadas e controladas, estes trabalhadores manter-se-ão na empresa, não sendo dispensado nenhum deste centro de atividade.

Os Centros de Atividade que representam obras em laboração, dispensarão 22 trabalhadores, das obras atuais que são as seguintes: ... - acabamentos, Escola ..., ..., ..., ... , ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., O critério de escolha dos trabalhadores a dispensar foi os que estão a laborar em obras em Portugal e cujas responsabilidades terminam até início do 2º trimestre de 2013 e os que estão em situação de inatividade em casa.

O centro de Atividade 'Manutenção e Reparação' tem um único trabalhador. Este centro de atividade será extinto, sendo dispensado 1 trabalhador.

O centro de Atividade 'Pinturas' tem um único trabalhador. Este centro de atividade será extinto, sendo dispensado 1 trabalhador.

O centro de Atividade 'Planeamento' tem um único trabalhador. Este centro de atividade será extinto, sendo dispensado 1 trabalhador.

O centro de Atividade 'Pós-Venda' tem 5 trabalhadores. Este centro de atividade terá necessidade de se manter para garantir os contratos de pós venda ou em período de garantia. Deste centro de atividade não sairá nenhum trabalhador.

O centro de Atividade 'Qualidade' tem um único trabalhador. Este centro de atividade será extinto, sendo dispensado 1 trabalhador.

O centro de Atividade 'Serviço Jurídico' tem um único trabalhador que encetou um processo de saída por mútuo acordo, prévio a este processo de despedimento. Este centro de atividade deixará de ter trabalhadores ao seu serviço, durante o presente mês.

O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas:

O número de trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento é de 64, correspondendo às categorias profissionais que se passa a identificar:

Centros de Atividade	Nº de Saídas
APOIO A MÁQUINAS	1
TECNICO DE GRUAS	1
CARPINTARIA	2
ARVORADO CARPINTEIRO	1
CARPINTEIRO LIMPO 1.º OF.	1
CUSTOS COM ESTALEIRO	1.1
1.º OF. ELETRICISTA	1
ASSISTENTE ADMISTRAT.	1
CONTROLADOR DE EQUIPAMENTOS	1
ENCARREGADO GERAL CONST. CIVIL	1
GRUISTA	1
GUARDA	2
MANOBRADOR	4



CUSTOS COM MOTORISTAS

MOTORISTA DE PESADOS	2
DIREÇÃO ADMINISTRATIVA FINANCEIRA	7
1.º ESCRITURARIO	1
ASSISTENTE ADMISTRAT.	2
LIMPEZA	3
TELEFONISTA	1
DIREÇÃO COMERCIAL	6
ASSISTENTE ADMISTRAT.	2
MEDIDOR ORCAMENTISTA	1
RESPONSÁVEL DE MEDIÇÃO E ORÇAMENTAÇÃO	1
TECNICO DE MEDIÇÃO E ORÇAMENTAÇÃO	2
DIRECÇÃO DE APOIO À OBRA	3
1.º ESCRITURARIO	2
ASSISTENTE ADMISTRAT.	1
DIREÇÃO DE PRODUÇÃO	3
APONTADOR	1
DIRETOR DE DIVISÃO	1
RESPONSÁVEL SERVIÇO DE HIG. SEGURANÇA	1
Dolce Vita- Acabamentos (empreitad	1
PEDREIRO 1_00F.	1
HOSPITAL DE COIMBRA	1
ENCARREGADO GERAL CONST. CIVIL	1
MANUTENÇÃO E.REPARAÇÃO1
LUBRIFICADOR	1
MECÂNICA	1
PRE-OFFICIAL	1
... - Moradias (...)	1
ARVORADO TROLHA	1
... -Moradias (outros)	2
ARVORADO	1
CARPINTEIRO LIMPO 1_0. OF.	1

PAVILHÃO 28 - HOSPITAL JÚLIO DE MAT	7
CARPINTEIRO Ig. OF.	1
MANOBRADOR	1
PEDREIRO 1.º OF.	2
PEDREIRO 2.º OF.	1
TROLHA 1.º OF.	2
Pedra Fosca – 1.ª Fase	7
APONTADOR	1
ENCARREG.CONST.CIVIL	1
ENCARREGADO DE Ia CONST.CIVIL	1
ENCARREGADO GERAL CONST. CIVIL	1
PRE-OFFICIAL	1
TROLHA 1.º OF.	1
TROLHA 2.º OF.	1
PINTURAS	1
ARVORADO	1
Planeamento	
TÉCNICO DE PLANEAMENTO	1
QUALIDADE	1
RESPONSÁVEL PELA QUALIDADE	1
Requalificação do	3
DIRETOR DE OBRA	1
MANOBRADOR	1
PEDREIRO 1.º OF.	1
... -...	1
ENCARREGADO DE 2.ª CONST.CIVIL	1
Transmontana - Área 3	1
APONTADOR	1
Total Geral	64



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

.” A EUSÉBIOS estima que o presente despedimento coletivo esteja terminado no final de abril de 2013, já tendo cessado, nesta data, os contratos de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento”

1.2.4. A empresa indica como método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, o seguinte que se transcreve:

“Em virtude do presente despedimento, a ... compensará genericamente os trabalhadores a despedir com um montante a ser calculado nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, correspondendo a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade até 31 de outubro de 2012, e, em relação ao período a partir desta data, o cálculo obedecerá às condições e aos limites constantes da referida disposição.

Em virtude da inexistência, na empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a presente comunicação é feita apenas aos trabalhadores, abrangidos, sendo enviada uma cópia aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, conforme previsto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho. ”

1.6. A empresa junta, assim, ao processo os seguintes elementos:

1. Carta de 21/01/2013 dirigida à trabalhadora nos termos e para os efeitos do n.º 3 do art. 360.º do Código do Trabalho e respetivos anexos;
2. Cópia da carta remetida à DGERT a 21/01/2013, nos termos e para os efeitos do n.º 5 do art. 360.º do Código do Trabalho;
3. Cópia da Ata de reunião com a trabalhadora em 30/01/2013, nos termos e para os efeitos do artigo 361.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹
- Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).
- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 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

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).



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.

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, ou seja não podendo este ser prejudicado, 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 discricionariedades injustificadas. (...)

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



Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

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

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

“(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve 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).”

⁴ 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.

- 2.7. A entidade empregadora invoca motivos de mercado e estruturais como justificativos da necessidade de fazer cessar 3 contratos de trabalho
- 2.8. De acordo com o alegado, a empresa tem registado uma redução da atividade da empresa, dizendo que “A inédita redução de atividade originou uma profunda quebra na carteira de encomendas e nos níveis de resultados da ...” Neste sentido, alega a necessidade de proceder a uma reestruturação da organização produtiva. À CITE a entidade empregadora esclarece que “Tendo iniciado um processo de internacionalização (...) torna-se evidente o surgimento de outros desequilíbrios, nomeadamente o desequilíbrio de resultados operacionais entre os principais mercados externos (Angola) e Portugal.”
- 2.9. Mais alega a entidade empregadora o seu próprio sobredimensionamento como motivos estruturais, com reflexo nos indicadores económicos de atividade e de resultados nos últimos anos, bem como as perspetivas negativas que se afiguram para os próximos anos no mercado português da construção, esgotadas que se encontram outras alternativas já implementadas de redução de custos.
- 2.10. Decorre dos elementos junto ao processo, designadamente, da informação que dele consta, do Quadro de Pessoal da empresa do quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa que
- no caso da trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnica de Medição e Orçamento, a mesma está integrada no centro de atividade “Direção Comercial”, composto por 6 trabalhadores, que, face ao decréscimo de concursos a nível nacional e decisão de aposta no mercado internacional, **será extinto**, sendo todos os 6 trabalhadores que o compõem dispensados.

-no caso da trabalhadora ..., com a categoria profissional de Assistente



Administrativa, é, segundo o quadro de pessoal, uma de 6 assistentes administrativas da empresa, distribuídas pelos diversos departamentos, sendo que estão todas incluídas no processo de despedimento coletivo.

-no caso da trabalhadora ..., com a categoria profissional de Limpeza, a mesma exerce funções no centro de atividade “Direção Administrativa e Financeira”, composta por 14 trabalhadores, dos quais 7 serão dispensados por despedimento, e 2 através de mútuo acordo, sendo que os trabalhadores que são dispensados são os que têm funções diretamente relacionadas com a área financeira. Os demais 5 trabalhadores que se manterão têm outras funções, a saber: 1 Diretor da área Internacional, 3 técnicos de Controlo de Gestão que prestam apoio a esse diretor, 1 engenheiro de sistemas que garante a manutenção das aplicações informáticas da empresa, bem como o apoio técnico às mesmas.

- 2.11.** De salientar que, embora sem a presença de representante da DGERT, a entidade empregadora reuniu individualmente com as trabalhadoras incluídas no despedimento coletivo, não resultando da ata da reunião a existência de matéria controversa relativa aos motivos invocados para o despedimento coletivo ou relativa ao critério de seleção das trabalhadoras a incluir no referido despedimento.
- 2.12.** A entidade empregadora forneceu à CITE cópias dos respetivos contratos de trabalho
- 2.13.** Face ao que antecede não se afigura, no processo analisado, a existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade quanto à inclusão da trabalhadora grávida ... no procedimento de despedimento coletivo, uma vez que tendo sido adotada a medida gestionária de extinção de departamentos da empresa - por motivo de redução da sua atividade e conseqüente necessidade de adaptar a estrutura produtiva a uma realidade que se alterou, alcançando, desta forma, uma redução de custos de funcionamento - verificou-se estarem



incluídos no procedimento de despedimento coletivo todos os trabalhadores afetos a esse departamento.

2.14. Não se afigura, igualmente, no processo analisado, a existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade quanto à inclusão da trabalhadora grávida ... no procedimento de despedimento coletivo, uma vez que tendo sido adotada a medida gestionária de extinção de departamentos da empresa - por motivo de redução da sua atividade e conseqüente necessidade de adaptar a estrutura produtiva a uma realidade que se alterou, alcançando, desta forma, uma redução de custos de funcionamento - verificou-se estarem incluídas no procedimento de despedimento coletivo todos os trabalhadores afetos a essa categoria profissional.

2.15. No respeitante à trabalhadora ..., não se afigura, igualmente, no processo analisado, a existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade quanto à inclusão da trabalhadora grávida no procedimento de despedimento coletivo, uma vez que por motivos de redução da sua atividade e conseqüente necessidade de adaptar a estrutura produtiva a uma realidade que se alterou, alcançando, desta forma, uma redução de custos de funcionamento - verificou-se estarem incluídas no procedimento de despedimento coletivo todas as trabalhadoras afetadas a essa categoria profissional. De acordo com o mapa de pessoal junto ao processo, a trabalhadora é uma de 3 funcionárias de limpeza, todas incluídas no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras grávidas Teresa ..., ... e ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., SA.

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