

PARECER N.º 101/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 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 12.02.
Processo n.º 295 – DG-C/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da empresa cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui trabalhadoras grávidas para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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 12.02., nos seguintes termos:

De: ... <...@...com>

Enviado: segunda-feira, 31 de março de 2014 20:20

Para: Geral

Assunto: Pedido de Emissão de Parecer ..., S.A. – Despedimento Coletivo de 9 Trabalhadores (dos quais 2 Trabalhadoras Grávidas)

Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 63.º, n.º 3, al. b) do Código do Trabalho, no âmbito do processo de despedimento coletivo de

9 trabalhadores em curso, vimos pelo presente solicitar a emissão de Parecer Prévio relativamente ao despedimento de 2 trabalhadoras grávidas.

Para tanto anexamos nota explicativa, bem como os documentos inerentes à comunicação de intenção de despedimento entregue às Trabalhadoras em causa e ata de reunião de informação e negociação tida com as mesmas. Ficamos ao dispor para os esclarecimentos adicionais que sejam considerados necessários.

Cordialmente,

Exmos. Senhores,

Na qualidade de mandatária da sociedade comercial anónima ..., S.A. (ora em diante designada por «..., S.A.»), com sede em ..., e em cumprimento do disposto no art.º 63.º, n.º3, alínea b) do Código do Trabalho, venho pelo presente solicitar emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento, no âmbito de processo de despedimento coletivo, das trabalhadoras, ..., trabalhadora grávida, com a categoria profissional de Engenheira Civil Fiscal, admitida ao serviço da Empresa em 01.08.2009, e ..., trabalhadora ..., com a categoria profissional de Engenheira Civil Fiscal, admitida ao serviço da Empresa em 16.06.2011.

No dia 25 de fevereiro de 2014 foi entregue às 2 trabalhadoras supra mencionadas — assim como a outros 7 trabalhadores da Empresa — a comunicação prevista no art.º 360.º do Código do Trabalho, mediante a qual a Empresa informou as mesmas da intenção de proceder ao respetivo despedimento coletivo em virtude da sua gravíssima situação económico-financeira.

Com efeito, resumidamente, e como se deixou exposto em sede de primeira comunicação (em anexo), desde o ano de 2011 que o volume de negócios da Empresa tem vindo a revelar-se, de ano para ano, muito inferior ao previsto. Desde o ano de 2011 a esta parte, a ..., S.A., viu a sua atividade profundamente afetada pelas seguintes razões:

- *Contração brutal da atividade nacional do setor, e dos preços praticados;*
- *Cancelamento de inúmeros contratos que a empresa detinha, com encargos já assumidos, equipas mobilizadas, trabalho realizado e sem nenhuma compensação, de que o caso mais flagrante é o das obras de Fiscalização para o Cliente ..., o qual implicou para a, S.A., perdas que ascendem a cerca de €400.000,00;*
- *Falência de muitos dos seus clientes com perda total ou parcial de créditos correspondentes a trabalhos já realizados;*
- *Enorme dificuldade em gerir contratos e receber de muitos dos seus clientes, obrigando em diversos casos a litigar em tribunal para conseguir receber pelo menos parte dos créditos, mas com custos elevados e sempre de forma muito fracionada no tempo.*

A, S.A., apresentava a seguinte evolução nos anos de 2011 e 2013: diminuição do Volume de Negócios de €6.448.079,41 (2010) para €3.351.060,92 (2013); diminuição do Valor do ... de €651947,23 (2010) para valores negativos de - €23.804,49 (2012).

Para contrariar a tendência negativa do mercado e do desempenho da Empresa, já em 2012, a, S.A., encetou esforços no sentido de diminuir os gastos ao nível de Fornecimento de Serviços Externos (FSE) em cerca de 34% e ao nível do Pessoal em -10%, estes através da não

renovação de contratos de trabalho a termo e acordos de cessação de contratos de trabalho celebrados com 6 trabalhadores.

No ano de 2013, o desempenho económico-financeiro da, S.A., manteve a tendência negativa, fruto da acentuada contração económica que continuou a afetar o mercado. Por essa razão, a estratégia da, S.A., direcionou-se para a consolidação operacional focando-se essencialmente nos resultados operacionais e na manutenção de uma política de contenção de investimento e de redução de custos paralelamente à procura de mercados externos.

Porém, apesar dos esforços desenvolvidos em termos comerciais no sentido da expansão do mercado da Empresa, em 2013 o volume de vendas e serviços prestados diminuiu abruptamente ficando nos €3.351.060,92 face aos €4.396.759,27 registados em 2012. Esta redução do volume de vendas implica a redução igualmente acentuada da capacidade da Empresa fazer face aos seus custos fixos.

Acresce que a componente de internacionalização que ganhou expressão na Empresa tem prazos e riscos de pagamento significativos, havendo pagamentos contratualizados de trabalhos já realizados e prometidos pagar que ainda não se concretizaram. Neste processo as reservas da Empresa corroeram-se acentuadamente passando de €725.235,93 em 2011 para cerca de €235.000,00 previstos para 2013. Os custos fixos da operação tornaram-se demasiado elevados, concretamente, os inerentes ao número de trabalhadores, à estrutura e às condições salariais que pratica, designadamente em determinadas áreas de atividade da Empresa.

Daí que a manter-se a atual estrutura de custos da Empresa, esta não terá viabilidade no curto/médio prazo, porquanto se tornou insustentável face aos resultados negativos que tem vindo a acumular.

Num esforço continuado para inverter a situação económico-financeira da Empresa, a, S.A., tomou já medidas no sentido da reformulação das áreas do negócio em que assenta a sua estrutura, a saber: Fiscalização, Projeto e Acústica, Segurança e Ambiente relativamente às quais constatou que estão sobredimensionadas face ao volume de trabalho existente, tornando-se necessário adequar os recursos afetos à atividade à realidade atual da Empresa; i) redução de custos de estrutura e de componentes remuneratórias; ii) redução de encargos com recursos materiais, designadamente, redução dos encargos com os escritórios da delegação, mediante redução da respetiva área ou saída total, em virtude dos custos de funcionamento implicados, sobretudo ao nível das rendas e consumo de energia; reestruturação e racionalização da frota automóvel, mediante partilha do mesmo automóvel para deslocações e não utilização de viaturas para fins privados e racionalização de uso de telemóveis (atribuição de plafonds); iii) redução de encargos com recursos humanos, através da celebração de 12 acordos de redução de período normal de trabalho com a consequente redução proporcional de retribuição, cessação de 5 contratos de trabalho a termo, redução de trabalhadores efetivos através da cessação de 16 contratos de trabalho sem termo nos anos de 2012 e 2013, congelamento de aumentos de retribuição, sendo que a própria administração, procurando dar o exemplo, impôs a si própria a maior redução de retribuição, passando a ter um salário bruto de € 1.000,00/mês, sem quaisquer regalias adicionais.

Apesar das medidas tomadas, a acentuada diminuição do volume de trabalho adjudicado e das receitas por este gerado não permitiram a recuperação do equilíbrio entre estas e os custos fixos suportados, nomeadamente, com os recursos humanos.

Por essa razão, tornou-se imprescindível proceder a uma reestruturação profunda da Empresa que contemple, entre outras, a implementação de medidas de redução de custos fixos e a transformação do passivo de curto prazo em passivo de médio/longo prazo de forma a evitar o agravamento da situação. Em consequência, a Administração da ..., S.A., apresentou a Empresa ao Processo Especial de Revitalização, o qual corre os seus termos no 2º Juízo do Tribunal do Comércio de ..., sob o n.º

No âmbito do Plano de Recuperação apresentado no Processo Especial de Revitalização afigura-se necessário proceder à reestruturação do quadro de pessoal mediante a reorganização das equipas operacionais da Empresa que se encontram subdimensionadas face ao volume de trabalho existente, à conjuntura atual e às novas características do mercado, a saber: Fiscalização, Projeto e Acústica, Segurança e Ambiente.

Face ao exposto, a ..., S.A., vê-se confrontada com a necessidade de reduzir o número de trabalhadores ao seu serviço por motivos de mercado decorrentes das alterações das circunstâncias deste e estruturais decorrentes do desequilíbrio económico-financeiro que lhe determina a necessidade de redução de custos fixos e de redimensionar atento o volume de trabalho existente, sob pena de inviabilizar a manutenção da atividade da Empresa e dos demais postos de trabalho.

O despedimento coletivo cujo processo ora termina, funda-se, assim, em motivos de mercado, quais sejam a redução de atividade da Empresa e diminuição acentuada e continuada do volume de negócios da mesma, e ainda em motivos estruturais nomeadamente o desequilíbrio económico-financeiro da Empresa e a reestruturação da organização produtiva, nos termos do art. 359º, n.ºs 1 e 2 alíneas a) e h), do Código do Trabalho.

Ao dispor para qualquer esclarecimento que se mostre necessário.

Com os melhores cumprimentos,

...

- 1.2.** Na carta enviada às trabalhadoras a despedir, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

(...) Assunto: Comunicação de Despedimento Coletivo de 9 (nove) trabalhadores da sociedade ..., S.A. Capítulo VII — Secção IV — Subsecção 1 — Divisão II e Subsecção II — Divisão II — Artigos 359.º a 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, diploma daqui em diante referenciado por Código do Trabalho (CT).

(...)

No seguimento da comunicação efetuada no passado dia 28 de janeiro de 2014, para fins do assunto em referência e cumprimento das normas imperativas supra citadas, considera-se V. Exa., a partir da receção desta carta, notificado/a dos factos e remissões constantes da presente comunicação/notificação e que passam a discriminar-se nos seguintes termos:

1. Ficha Individual

(Anexo 1 que se dá por reproduzido)

2. Factos notórios e prévios

2.1. Considerando que na empresa não existe:

- Comissão de Trabalhadores;

... Comissão Intersindical;

- Comissão Sindical.

Os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento não constituíram comissão representativa.

2.2. A ..., S.A. (de ora em diante designada por «..., S.A.» ou «Empresa») tem ao seu serviço, em regime de trabalho subordinado o total de 68 (sessenta e oito) trabalhadores distribuídos pelas seguintes áreas:

2.2.1. Acústica Segurança e Ambiente— 6 (seis) trabalhadores;

2.2.2. Fiscalização — 37 (trinta e sete) trabalhadores;

2.2.3. Projeto — 16 (dezassex) trabalhadores;

2.2.4. Serviços Gerais — 9 (nove) trabalhadores;

No seu organigrama, a ..., S.A., conta ainda, na sua Administração, com 3 (três) membros.

3. Comunicação / Notificação

Ao abrigo e para os fins decorrentes das disposições conjugadas nos números 1, 2 e 3 do artigo 360.º do CT, comunicar a V. Exa., a imprescindível necessidade de proceder ao presente despedimento coletivo, com a conseqüente e inevitável cessação do contrato individual de trabalho que o vincula à ..., S.A., com os fundamentos constantes dos documentos anexos, assim satisfazendo os requisitos fixados cumulativamente, pelas alíneas a) a f) do número 2 do citado artigo 360.º do CT.

4. Consultas

De acordo com o número 1 do artigo 361.º do CT, nos 5 (cinco) dias posteriores à data da presente comunicação/notificação terá lugar uma fase de informações e negociações entre a ..., S.A., e V. Exa.

5. Previsão da tramitação processual

Com vista à tramitação do competente processo, em ponderação, designadamente, da alínea e) do número 2 do artigo 360.º do CT e do número 1 do artigo 363.º do CT, informa-se que é intenção da..., S.A., comunicar a cada trabalhador envolvido no presente procedimento de despedimento coletivo a decisão do despedimento, decorridos que sejam entre 15 (quinze) e 30 (trinta) dias sobre a data desta comunicação/notificação.

A produção de efeitos da comunicação da decisão de despedimento respeitar naturalmente, o período de aviso prévio previsto no número 1 do artigo 363.º do CT, a saber:

a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano;

b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos;

c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos;

d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

Em rigoroso cumprimento do estabelecido no CT remete-se todo o processo de intenção de despedimento coletivo, fundado em motivos económicos e de mercado que forçaram a decisão de despedimento coletivo e que abrangerá os trabalhadores constantes da supra referida lista.

Para efeitos de cumprimento do disposto no artigo 361.º n.º 1 do CT nos 5 dias contados sobre a data de receção da presente comunicação, realizar-se-á a fase de informações e negociação.

...

Anexos à presente comunicação que aqui se dão por integralmente reproduzidos e dela fazem parte integrante:

Anexo 1 – Ficha Individual de Trabalhador;

Anexo 2 – Motivação da necessidade do despedimento coletivo;

Anexo 3 – Quadro de Pessoal, discriminado por setores de organizacionais da ..., S.A.;

Anexo 4 – Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;

Anexo 5 – Número de Trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

Anexo 6 – Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;

Anexo 7 – O método de cálculo da compensação;

CC.: Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro.

ANEXO 1

FICHA INDIVIDUAL DE TRABALHADOR

...

Nome: ...

Data de Nascimento: 20-03-1982

Data de Admissão: 01-08-2009

Situação: Por Tempo Indeterminado

Categoria Profissional: Eng. Fiscal Profissão: Engenheiro Civil

Vencimento: 1.290,00 €

Horário: 40 Horas

Bilhete de Identidade: ...

Estado Civil: Casada

Habilitações Literárias: Licenciatura em Engenharia Civil

Local de Trabalho: Sede e Obras

NISS: ...

Morada: ...

ANEXO 2

Motivação da necessidade do despedimento coletivo

(Art.º 360.º, n.º 2, al. a) do CT)

1. Contextualização da atividade da empresa

1.1. Atividade

A ..., S.A., tem como principal atividade a prestação de serviços no domínio da consultadoria, elaboração e gestão de estudos e projetos de engenharia civil, de arquitetura e de urbanismo, gestão da qualidade em empreendimentos da construção e produção de cartografia.

1.2. Histórico

A ..., S.A., foi constituída em 1988 com um capital social de €5.985,57, resultando da união de esforços dos seus três sócios: ..., ..., e ..., assumindo todos funções executivas na empresa. Da junção da vontade dos três sócios, todos eles engenheiros civis, nasceu o projeto empresarial ..., S.A., que na sua génese pretendia, de início, complementar a atividade de investigação e docência que os três desenvolviam na Faculdade de Engenharia da Universidade ..., congregando as valências técnicas de cada um, na oferta de serviços de qualidade e altamente especializados. O esforço colocado neste arranque contribuiu rapidamente para a criação de condições para a construção à posteriori, de uma verdadeira dinâmica empresarial, capaz de suportar objetivos mais ambiciosos.

A recetividade demonstrada pelo mercado agregada ao valor dos serviços prestados pela empresa, à postura e qualidade técnica dos seus quadros, sustentaram o crescimento da ..., S.A., em termos de diversidade de serviços e carteira de Clientes. Foi sempre política corrente da empresa manter um esforço de modernização das suas infraestruturas operacionais e organizativas, visando garantir, em permanência, uma elevada capacidade de resposta às exigências de qualidade veiculadas pelos Clientes.

Decorrente de um processo natural de crescimento, a empresa procedeu a sucessivos aumentos do capital social que em 1996 se fixa em €52.373,78. Em 17 de novembro de 1999, a empresa procedeu a um aumento simbólico de capital, garantindo a participação na sua estrutura societária a dois trabalhadores chave, visando o reforço da coesão interna da equipa de trabalho e a alavancagem das competências críticas do negócio. Em 2000 é levado a efeito um novo aumento de capital, elevando-o para €100.000,00, visando o suporte a um correto plano de investimentos levado a cabo nesse momento, com a mudança para instalações próprias e a implementação (ano 2001) e certificação (ano 2002) do Sistema de Gestão da Qualidade de acordo com as normas 180 9001. Em novembro de 2005 a ..., S.A., respondendo às necessidades do mercado e como forma de melhorar o apoio às obras no sul do país, abriu uma delegação no... fim novembro de 2006, a ..., S.A. transformou-se em Sociedade Anónima aumentando o seu capital social para €160.000,00.

A 1 de julho de 2011, para aumentar a proximidade dos seus Clientes, transferiu a delegação do ... para o...

Em dezembro de 2012 a Empresa fez um novo aumento de capital, tendo passado para os atuais €195.000,00.

No ano de 2013 a ..., S.A. completou a sua 12ª auditoria externa ao Sistema da Qualidade com sucesso, dando provas de que a empresa aposta na melhoria contínua e na satisfação e fidelização dos seus clientes.

O âmbito de aplicação do seu certificado do Sistema da Qualidade é: “Consultoria, Coordenação e Elaboração de Projetos de Engenharia. Gestão, Fiscalização, Coordenação de Segurança e Gestão Ambiental em Empreendimentos. Avaliação de Aspetos Ambientais em fase de Projeto”. Este âmbito aplica-se na sede da empresa em ... e, a toda a sua prestação de serviços desenvolvida em estaleiros de obras e na Delegação de...

Até à data a Empresa mudou de sede 4 vezes e, desde o ano 2000, opera a partir da sua sede em ... e da já referida delegação em... As instalações de ... são propriedade da empresa. As instalações de ..., são arrendadas e localizam-se no Edifício... Tendo em conta que os serviços de fiscalização, em função do universo de obras em curso, obrigam a presenças um pouco por todo o país, a Empresa celebra contratos de arrendamento de apartamentos para alojamento dos seus trabalhadores. Indiretamente a empresa tem presença nos Açores através duma empresa participada, ..., Lda., na qual detém 25% do capital social. Além disso, a ... detém ainda 50% do capital social da ..., Lda., empresa que desenvolve projetos de instalações elétricas.

Desde 2010 a ..., S.A. está presente no Brasil, através da empresa ..., Lda., na qual detém uma participação de 55% do capital social.

Em paralelo, nos últimos anos, fruto da degradação do mercado da construção civil em Portugal, a Empresa tem procurado desenvolver a

sua atividade ao nível internacional, tendo já desenvolvido a sua operação nos seguintes mercados:

- Angola, onde chegou a ter ligações a uma empresa local, e desenvolveu bastante trabalho a partir de Portugal;

- Moçambique, onde tem um acordo de parceria com uma empresa local, e onde já prestou alguns serviços;

- Argélia, onde tem um acordo de parceria com uma empresa local, contratos e trabalhos em curso;

- Bélgica, onde tem uma parceria com uma empresa local, e para onde tem desenvolvido também diversos trabalhos.

2. Enquadramento Externo

De acordo com o Boletim Económico de inverno 2013 do Banco de Portugal a economia portuguesa prosseguiu no ano de 2013 o ajustamento dos desequilíbrios macroeconómicos acumulados ao longo das últimas décadas. Este processo tem implicado a adoção de um conjunto de medidas de consolidação orçamental e uma desalavancagem ordenada do setor privado, os quais determinaram uma forte contração da procura interna. A prossecução do Programa de Assistência Económica e Financeira tem decorrido num enquadramento internacional desfavorável, marcado pela estabilização da atividade económica nos principais parceiros comerciais e pela manutenção da fragmentação financeira na área do euro. Não obstante, as exportações de bens e serviços têm revelado uma robustez assinalável, refletida em ganhos de quota de mercado muito significativos que traduzem uma capacidade notável de adaptação do setor produtivo português. Neste contexto, tem-se registado uma correção assinalável dos desequilíbrios

económicos internos e externos. Em particular, destacam-se a transição para uma capacidade líquida de financiamento da economia portuguesa, traduzida num saldo positivo da balança corrente e de capital, uma consolidação estrutural muito significativa das contas públicas, bem como uma reafecção sectorial de recursos no sentido dos setores de bens e serviços transacionáveis.

O processo de ajustamento tem envolvido custos significativos ao nível da atividade e do emprego. No quadro do Programa de Assistência Económica e Financeira estes custos são mitigados em comparação com os que ocorreriam numa situação de interrupção do acesso a financiamento, não só no imediato mas também no médio e longo prazo. Face a anteriores processos de ajustamento da economia portuguesa, os custos têm sido ampliados no atual contexto pela natureza sistémica da crise financeira internacional e pela crise da dívida soberana na área do euro.

As atuais projeções para a economia portuguesa apontam para uma recuperação moderada da atividade no período 2014/2015, após uma contração acumulada de cerca de 6% no período 2011- 2013, no contexto do processo de correção dos desequilíbrios macroeconómicos acumulados ao longo das últimas décadas. Este processo deverá ocorrer num quadro de manutenção de condições regulares de financiamento da economia, ao longo do horizonte de projeção. A projeção engloba um perfil de progressiva recuperação da procura interna. A evolução deste agregado ao longo do horizonte de projeção, em particular no que se refere ao consumo público e ao consumo privado, continuará, no entanto, a ser condicionada pelo processo de consolidação orçamental e de desalavancagem do setor privado, e pela manutenção de condições desfavoráveis no mercado de trabalho.

As exportações deverão manter um crescimento forte, suportado pela recuperação da procura externa, embora com um ritmo inferior ao observado no período anterior à crise financeira. Importa referir que as exportações têm desempenhado um papel crucial no ajustamento da economia portuguesa, apesar do crescimento relativamente limitado da atividade económica mundial observado no período 2011-2013. Ao longo do horizonte de projeção prevê-se um aumento dos excedentes da balança corrente e de capital, o que constitui uma das características mais marcantes do processo de ajustamento da economia portuguesa. Os riscos em torno das projeções para o crescimento económico e inflação consideram-se equilibrados em 2013. No restante horizonte de projeção existem riscos de uma menor recuperação da atividade, resultantes da possibilidade de uma evolução mais desfavorável do enquadramento externo, com reflexo nas exportações, bem como de uma menor recuperação da procura interna. Em particular, o consumo privado poderá registar em 2014 uma recuperação mais moderada, nomeadamente tendo em conta que a atual projeção aponta para uma diminuição da taxa de poupança, em contraste com o observado em 2012. Para 2015, persiste igualmente um risco descendente para a procura interna, uma vez que não foram consideradas medidas de consolidação orçamental para além das incluídas no Orçamento de Estado para 2014. Não obstante a possibilidade de uma evolução menos favorável da procura, os riscos para a inflação em 2014 e 2015 consideram-se globalmente equilibrados.

De referir, contudo, que a correção dos desequilíbrios acumulados nas últimas décadas deverá persistir ao longo do horizonte de projeção e nos anos seguintes. Em primeiro lugar, a reafectação de recursos a favor das empresas produtoras de bens e serviços transacionáveis continuará a refletir-se na estrutura das transições no mercado de

trabalho, na orientação das decisões de investimento e na evolução dos fluxos de novos créditos concedidos pelo sistema financeiro. Em segundo lugar, as atuais projeções sublinham a natureza predominantemente estrutural da correção do desequilíbrio das contas externas. De facto, os atuais excedentes da balança corrente e de capital deverão reforçar-se ao longo do horizonte de projeção, traduzindo a conjugação de um ligeiro aumento do investimento interno com a manutenção da tendência ascendente da poupança agregada dos agentes internos. Em terceiro lugar, após um significativo ajustamento dos custos salariais observado no setor privado nos últimos anos, perspetiva-se uma evolução salarial consistente com o crescimento projetado para a produtividade. Finalmente, o processo de consolidação orçamental deverá continuar ao longo do horizonte de projeção, no quadro dos compromissos assumidos ao nível europeu. De acordo com as atuais projeções, o conjunto de medidas inscritas no Orçamento de Estado para 2014 é consistente com os objetivos assumidos pelas autoridades para esse ano.

O processo de ajustamento deverá assumir uma natureza permanente, não só no que se refere à trajetória de consolidação orçamental de médio prazo mas também ao conjunto de reformas estruturais em curso. Neste âmbito, importa sublinhar a importância do compromisso assumido pelas autoridades, no quadro do Pacto de Estabilidade e Crescimento, de alcançar um saldo orçamental estrutural de -0.5% do Produto Interno Bruto no médio prazo. O cumprimento deste objetivo é essencial para garantir uma trajetória sustentadamente descendente da dívida pública.

Naturalmente, esta trajetória surgirá reforçada num quadro institucional que defina regras e procedimentos orçamentais conducentes a uma

gestão prudente das finanças públicas, que seja promotor do investimento, da inovação e da incorporação de progresso tecnológico por parte das empresas, e que favoreça um continuado investimento em educação e capital humano por parte das famílias.

Estes são fatores-chave para assegurar um maior e mais equilibrado crescimento económico no longo prazo.

O regresso de Portugal a um financiamento estável de mercado no futuro próximo é um processo exigente e requer a prossecução estrita dos compromissos assumidos pelo país. Esta é uma condição indispensável para a firme credibilização do ajustamento económico no médio e longo prazo. Este ajustamento surge reforçado no atual quadro de aprofundamento da integração europeia, com destaque para o processo de criação de uma verdadeira união bancária e para a aplicação das novas regras orçamentais na União Europeia. A nível interno, é fundamental que se estabeleçam compromissos credíveis de horizonte alargado, de modo a aprofundar a coesão social e o consenso institucional em torno destes objetivos nacionais.

3. Impacto do enquadramento externo na atividade da ..., S.A., entre 2011 e 2013

O circunstancialismo supra referido afetou progressivamente a atividade da ..., S.A., em virtude de esta operar nos mercados em que a contração económica se fez sentir mais acentuadamente.

Em consequência, a ..., S.A. registou um decréscimo do volume de trabalho e enfrenta os efeitos do alastrar da crise económico-financeira, nomeadamente, o aviltamento dos preços.

No ano de 2011 verificaram-se as perspetivas mais negativas que se havia previsto já em 2010, confirmando-se a recessão esperada para a economia portuguesa. O PIB contraiu 1,6%, a taxa de desemprego de forma mais rápida e para níveis não esperados em 2011, passando de 10,8% para 12,7%. Confirmou-se a contração da procura interna (consumo privado -3,9%, investimento -1,4% e a despesa pública de -3,9%), apesar da subida das exportações de 7,4% e a diminuição das importações de 5,5%.

Esta situação refletiu-se no setor da construção, e conseqüentemente, também na área dos serviços associados, como resultado da diminuição drástica de trabalhos e das dificuldades de financiamento, o que levou muitas empresas ao despedimento e, em alguns casos, à dissolução das empresas.

No caso concreto da ..., S.A., no ano de 2011, o volume de negócios cifrou-se nos €6.119,959,14, face ao valor registado em 2010 de €6.448.079,41, mantendo assim a tendência negativa de quebra iniciada nesse ano.

Os Subcontratos, que representam uma fatia importante do volume de negócios, registaram também uma tendência de queda iniciada em 2010. Pese embora, no ano de 2011, os valores correspondentes aos Subcontratos apresentem valores superiores aos verificados em 2008, a verdade é que o crescimento médio registado nos quatro anos anteriores (2007-2011) foi de 15%, inferior àquele registado no período 2007-2010 (cerca de 22%).

O valor do EBITDA diminuiu de 2010 para 2011 em €219.296,50. Esta diminuição resultou do abaixamento do volume de negócios pelo segundo ano consecutivo, conforme se indica acima.

Apesar de os Resultados Operacionais terem registado um aumento de 59%, o mesmo ficou a dever-se ao esforço desenvolvido para a diminuição da estrutura de custos, sobretudo ao nível dos Subcontratados e de gastos de consumíveis (material de escritório) e de depreciação do Ativo.

A tendência negativa do desempenho da ..., S.A. verificou-se também ao nível dos Resultados Financeiros, os quais pioraram em cerca de €30.400,00 como consequência dos gastos associados ao financiamento de curto e médio/longo prazo, os quais registaram um agravamento na ordem de 58%. Face aos valores registados em 2010 (€ 52.309,30), decorrente do agravamento das taxas de juro e os rendimentos (Proveitos) registaram uma diminuição de 4%, explicada já então pelo decréscimo das prestações de serviços (-5%) e pelas Reversões de Ajustamentos (-48%).

Em suma, apesar de em 2011, a ..., S.A. se situar entre as 20 (vinte) maiores empresas portuguesas do setor, viu a sua atividade profundamente afetada pelos seguintes motivos:

- Contração brutal da atividade nacional do setor, e dos preços praticados;*
- Cancelamento de inúmeros contratos que a empresa detinha, com encargos já assumidos, equipas mobilizadas, trabalho realizado e sem nenhuma compensação, de que o caso mais flagrante é o das obras de Fiscalização para o Cliente ...;*
- Falência de muitos dos seus clientes com perda total ou parcial de créditos correspondentes a trabalhos já realizados;*

• *Enorme dificuldade em gerir contratos e receber de muitos dos seus clientes, obrigando em diversos casos a litigar em tribunal para conseguir receber pelo menos parte dos créditos, mas com custos elevados e sempre de forma muito fracionada no tempo. Acontece que no ano de 2012, o volume de negócios foi de €4.396.759,27, um valor muito abaixo dos anos anteriores, verificando-se um decréscimo de €1.723.199,87 relativamente a 2011. Esta redução é justificável pela contínua degradação do mercado da construção a nível interno, quer seja de iniciativa privada ou pública. Apesar dos esforços da ..., S.A., na procura de negócios no mercado internacional, a empresa não conseguiu aceder a negócios com a dimensão que garantissem a substituição do mercado interno que entretanto desapareceu.*

Também no ano de 2012, os Subcontratos continuaram a tendência de queda iniciada em 2010, atingindo os valores mínimos de 2008 de €1.170.305,68. A evolução média dos últimos 4 anos traduz um decréscimo de - 1%. A evolução média real do Volume de Negócios, extra Subcontratos, foi, pela primeira vez negativa em 2012 de cerca de -9,5%.

	<i>Evolução do Volume de Negócios de 2008 a 2012</i>				
<i>Volume Negócios</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
<i>5.424.010,40</i>	<i>6.567.715,68</i>	<i>6.448.079,41</i>	<i>6.119.959,14</i>	<i>4.396359,27</i>	

Em 2012, os Resultados Líquidos Após Impostos diminuíram drasticamente passando de um Lucro de €58.140,00 para Prejuízos de €355.831,36, registando nesse ano e pela primeira vez resultados negativos. Os Resultados Antes de Impostos também diminuíram significativamente registando, também pela primeira vez na história da empresa, valores negativos (-€3 14.507,61). No mesmo quadro de drástica evolução negativa registada em 2012, o valor do EBITDA diminuiu igualmente em €458.455,22, verificando-se, mais uma vez de forma inédita, valores negativos. De igual modo, registou-se uma descida acentuada nos Resultados Operacionais para -€199.448,79, bem como nos Resultados Financeiros que pioraram face a 2011 em €32.336,85.

Evolução do EBITDA de 2008 a 2012

<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>
850.599,71	855.485,81	653.947,23	434.650,73	-23.804,49

Evolução dos Resultados 2011 vs 2012

		2011	2012
Resultados	Operacionais	204.756,64	-199.448,79
Resultados	Financeiros	-82.721,97	-115.058,82
Resultados		58.124,00	-355.831,36

No ano de 2012, o desempenho económico-financeiro da Empresa foi fortemente influenciado pela descida abrupta do mercado promovido pelo Estado (Administração Central e Local, bem como do seu setor empresarial). Concretamente, no ano de 2012 foi determinada pela

Administração Pública a suspensão da execução dos contratos celebrados com a sociedade ... cujo objeto é a fiscalização de 4 escolas em projetos de reabilitação que não foram concluídos, de 10 escolas que não foram sequer iniciados, a que acresce a realização de projetos para 2 outras escolas. A suspensão da execução dos projetos em curso e/ou do início da mesma representou para a ..., S.A., uma perda de cerca de €400.000,00.

Com efeito, para a execução dos contratos celebrados com a ..., os quais correspondem aos lotes ..., ... e ..., a ..., S.A., constitui um Agrupamento Complementar de Empresas (ACE) com empresas parceiras de Lisboa. O referido ACE interpôs ação judicial contra a ... nos tribunais comuns para o lote ... e requereu ainda a constituição de dois tribunais arbitrais para os lotes ... e ..., os quais se espera estejam constituídos até maio de 2014. O valor total reclamado pelo ACE ascende a um total de cerca de €800.000,00, dos quais os €400.000,00 acima referidos, são devidos ..., S.A.

Para contrariar a tendência negativa do mercado e do desempenho da Empresa, já em 2012, a ..., S.A., encetou esforços no sentido de diminuir os gastos ao nível de Fornecimento Serviços Externos (FSE) em cerca de -34% e ao nível do Pessoal em -10%, estes através da não renovação de contratos de trabalho a termo e acordos de cessação de contratos de trabalho celebrados com 6 trabalhadores.

No ano de 2013, o desempenho económico-financeiro da ..., S.A., manteve a tendência negativa, (fruto da forte contração económica que continuou a afetar o mercado. Por essa razão, a estratégia da ..., S.A., direcionou-se, essencialmente, para a consolidação operacional preocupando-se sobretudo com a manutenção da viabilidade da Empresa, visando garantir resultados operacionais positivos e mantendo

assim uma política de forte contenção de investimento e de redução de custos paralelamente à procura de mercados externos.

Nesse seguimento, a ..., S.A., logrou reduzir os Fornecimentos com Serviços Externos em cerca de €450.000, pois que em dezembro de 2013 os mesmos fixavam-se em cerca de -€1.530.000,00 face aos -€1.985.108,31 de dezembro de 2012.

De igual modo, como resultado do ajustamento operado ao nível dos recursos humanos que a ..., S.A., tem vindo a desenvolver, foi também possível contrair os custos inerentes em cerca de -€950.000,00 uma vez que em dezembro de 2013 os mesmos cifravam-se em -€1.590.000,00, relativamente aos €2.542.847,71 registados em 2012. A política de contenção de custos teve já reflexos positivos pois no ano de 2013 os Resultados Líquidos Antes de Impostos diminuíram para cerca de -€50.000,00 face aos obtidos no ano anterior (-€3 14.507,61).

Porém, apesar dos esforços desenvolvidos ao nível comercial no sentido da expansão do mercado da ..., S.A., e angariação de trabalhos, em 2013 o volume de vendas e serviços prestados diminuiu abruptamente cifrando-se em €3.351.060,92 face aos €4.396.759,27 registados no ano de 2012. Naturalmente, esta redução do volume de vendas implica uma diminuição acentuada da margem de segurança da operação da ..., S.A., e uma degradação da sua capacidade para fazer face aos custos fixos.

Por outro lado, a componente de internacionalização que ganhou expressão na Empresa, tem prazos e riscos de pagamentos significativos, havendo pagamentos contratualizados de trabalhos já realizados e prometidos pagar que ainda não se concretizaram.

Neste processo as reservas da Empresa erodiram-se completamente, passando de €725.235,93 em 2011 para €428.866,85, em 2012, prevendo-se que para o ano de 2013 as reservas da empresa se cifrem em cerca de €235.000,00.

A sustentabilidade da ..., S.A., tornou-se impossível nos atuais moldes de funcionamento, com o nível de custos fixos da operação e, concretamente, com o número de trabalhadores, estrutura e condições salariais que pratica.

4. Das Medidas

Neste contexto, a manter-se a atual estrutura de custos da Empresa, a ..., S.A., não apresenta viabilidade no curto/médio prazo, porquanto a mesma é insustentável face aos resultados globalmente negativos que se têm vindo a acumular.

Urge pois inverter a tendência atual mediante:

- *Reformulação de áreas do negócio*

A ..., S.A., constatou que face ao atual volume de trabalho as áreas de negócio em que organiza a sua estrutura, concretamente, Fiscalização, Projeto e Acústica, Segurança e Ambiente estão sobredimensionadas em termos de recursos humanos, tornando-se necessário adequar os recursos afetos à atividade à realidade atual da Empresa.

Aposta em áreas com potencial de crescimento e de sustentabilidade

Desde meados de 2012, a Direção da Empresa tem vindo a tomar medidas mais fortes de aposta, quer em mercados internacionais, quer de redução de custos de estrutura e de componentes remuneratórias.

- *Aposta nos mercados externos*

Aposta contínua na internacionalização no sentido de diversificação de mercados e diminuição da dependência da Empresa face ao mercado interno que continua a apresentar níveis baixos de atividade.

- *Redução de encargos com recursos materiais*

Com vista à inversão da situação atual, a..., S.A., encetou um processo de redução de despesas, conforme se descreve: - Redução dos encargos com os escritórios da delegação Sul, mediante redução da respetiva área ou saída total, em virtude dos custos de funcionamento implicados, sobretudo ao nível das rendas e consumo de energia;

Reestruturação e racionalização da frota automóvel, mediante partilha do mesmo automóvel para deslocações e não utilização de viaturas para fins privados;

Racionalização de uso de telemóveis (atribuição de plafonds).

Redução de encargos com recursos humanos

a) Acordos de redução de período normal de trabalho e redução proporcional de retribuição;

b) Cessação de contratos de trabalho a termo;

c) Redução de trabalhadores efetivos através da cessação de contratos de trabalho sem termo;

d) Congelamento de aumentos de retribuição;

e) A administração, procurando dar o exemplo, impôs a si própria a maior redução de retribuição, passando a ter um salário bruto de €1.000,00/mês, sem quaisquer regalias adicionais.

No âmbito das medidas que tem vindo a tomar, a ..., S.A., acordou ainda a conversão de 12 contratos de trabalho a tempo completo em tempo parcial e conseqüentemente a redução salarial, o que representa uma redução com custos de pessoal que ascende ao valor global de €2.685 euros/mês, sendo ainda de considerar o efeito ao nível dos custos com segurança social e IRS.

Já no ano de 2012, a Empresa não renovou 18 contratos de trabalho a termo e em 2013 fez cessar 5 contratos de trabalho a termo. De igual modo, a Empresa comunicou já a caducidade de dois contratos de trabalho a termo cujo termo ocorre em fevereiro de 2014, sendo que a cessação destes últimos contratos de trabalho importa a redução salarial, em termos brutos, de €1.075,00/mês, a que acresce a percentagem mensal de 23,75% a cargo da Empresa a título de contribuições à Segurança Social.

Relativamente aos contratos de trabalho por tempo indeterminado, a Empresa nos anos de 2012 e 2013, fez cessar um total de 16 contratos de trabalho por tempo indeterminado, sendo que outros trabalhadores, conscientes da situação da Empresa, apresentaram a sua demissão e redirecionaram as suas vidas.

Neste processo de cessação de contratos de trabalho a, S.A., conseguiu reduzir o número total de trabalhadores de 122 (dos quais 19

são estagiários) em 30 de setembro de 2011, para 80 (dos quais 1 é estagiário) trabalhadores em 30 de setembro de 2013.

Estes ajustamentos produziram já efeitos significativos na estrutura de custos, mas ainda assim são insuficientes.

Com efeito, apesar do decréscimo do número de trabalhadores ao serviço da ..., S.A., o acentuado decréscimo do volume de trabalho adjudicado e das receitas por este gerado não permitiram a recuperação do equilíbrio entre estas e os custos fixos suportados, nomeadamente, com os recursos humanos,

Nessa medida, considera-se imprescindível proceder a uma reestruturação profunda na Empresa, que contemple, nomeadamente, a implementação de medidas de redução de custos fixos e a transformação do passivo de curto prazo em passivo de médio/longo prazo, de forma a evitar uma situação mais gravosa

Foi nesse sentido que a administração da ..., S.A., decidiu Especial de Revitalização tendo em vista encetar negociações com uma forma rigorosa e planeada, honrar os seus compromissos.

Revitalização iniciou-se em novembro de 2013, correndo os seus ..., sob o número...

5. Da decisão de despedimento

Apresentar a Empresa ao Processo os seus credores para conseguir, de O referido Processo Especial de termos no 2º Juízo do Tribunal do

No âmbito da proposta de Plano de Recuperação apresentado no Processo Especial de Revitalização afigura-se como medida necessária à

respetiva execução a reestruturação do quadro de pessoal mediante a reorganização das equipas operacionais da Empresa por segmento de negócio que se encontram sobredimensionadas face ao volume de trabalho, à conjuntura e às novas características do mercado, a saber

> Fiscalização;

» Projeto;

> Acústica, Segurança e Ambiente (ASA).

A decisão supra enunciada decorre da necessidade da ..., S.A., racionalizar os seus custos e otimizar os recursos existentes de forma a assegurar a sua sustentabilidade, permitindo manter a sua atividade e o quadro de pessoal ajustado às suas necessidades.

O despedimento coletivo fundamenta-se na necessidade de a ..., S.A., reduzir o número de trabalhadores determinada por motivos de mercado decorrentes das alterações das circunstâncias deste e estruturais decorrentes do desequilíbrio económico-financeiro que lhe determina a necessidade de redução de custos fixos e da necessidade de reestruturar a sua organização de modo a redimensiona-la atento o volume de trabalho existente, nos termos do art.º, 359º, n.º 1 e n.º 2, als. a) e b) do CT.

ANEXO 3

Quadro de Pessoal, discriminado por setores organizacionais da ..., S.A. (Art.º 360.º n.º 2, al. b) do CT)

Administração: 3 Trabalhadores

Acústica, Segurança e Ambiente: 6 Trabalhadores

Fiscalização: 37 Trabalhadores

Projeto; 16 Trabalhadores

Serviços Gerais: 9 Trabalhadores

ANEXO 4

Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir (Art.º 360.º, n.º 2, al. c) do CT)

1. Critérios de seleção utilizados

1.1. Áreas abrangidas pelo despedimento coletivo

Em termos gerais foi decidido reduzir as equipas operacionais por segmento de negócio, face ao volume de trabalho existente e reduzir o custo horário médio que os trabalhadores representam para a Empresa, face às receitas geradas pelos serviços prestados pela ..., S.A., a saber:

> Fiscalização;

> Projeto;

> Acústica, Segurança e Ambiente.

Com efeito, no mercado de serviços prestados pela..., S.A., verifica-se uma redução acentuada da procura sem sinais de recuperação a curto prazo e o decréscimo das receitas geradas pela procura existente, pelo que os elementos que compõem as equipas operacionais das áreas da Fiscalização, de Projeto e da Acústica, Segurança e Ambiente são excessivos.

Por essa razão, a abrangência do despedimento coletivo afeta essas áreas, num total de 9 (nove) trabalhadores.

A reestruturação do quadro de pessoal que se pretende operar através do despedimento coletivo é sinónimo de uma redução salarial, em termos brutos de 13.165/mês, sendo ainda de considerar o efeito ao nível dos custos com segurança social.

1.2. Em concreto:

1.2.1. Setor da Fiscalização:

Este setor é integrado por 37 (trinta e sete) técnicos com a seguinte composição:

05 Técnicos de Segurança;

20 Engenheiros Civis;

01 Engenheiro Mecânico;

02 Engenheiros Eletrotécnicos;

06 Fiscais (não Engenheiros Civis);

03 Secretárias.

Face aos motivos expostos, tendo em consideração o acentuado decréscimo da procura dos serviços prestados pela ..., especialmente no setor da engenharia civil, e, conseqüentemente, do volume de trabalho e de negócios, bem como o aviltamento dos preços do mercado que determina a redução das receitas geradas pelo trabalho, o número

de engenheiros civis (20) afetos à Fiscalização é, neste momento, manifestamente excessivo para as necessidades da Empresa.

Assim, afigura-se necessário reduzir o número de Engenheiros Civis, passando de um total de 20 (vinte) para 14 (catorze).

Neste caso, o critério usado pela Empresa na escolha dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo foi o de reduzir o número de postos de trabalho que integram a estrutura intermédia da Fiscalização, de modo a ajustá-lo às necessidades atuais da ..., S.A., e a não descaracterizar a Empresa em termos de conhecimento de gestão, dos processos, de formação e dos Clientes. Assim, a ..., S.A., decidiu incluir no despedimento coletivo, os seguintes níveis:

- a) Engenheiros Civis Fiscais Coordenadores; e*
- b) Engenheiros Civis Fiscais.*

Em cada uma das categorias acima mencionadas, os critérios de seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo foram os seguintes:

- a) Na categoria dos Engenheiros Civis Coordenadores:*

Nesta categoria existe um total de 4 (quatro) trabalhadores Engenheiros Civis, cujo escalão de remuneração se situa entre os €1.600,00 e os €1.875,00. A Empresa decidiu extinguir dois postos de trabalho, sendo o critério escolhido o de excluir do processo de despedimento coletivo os trabalhadoras que apresentam determinadas competências específicas em detrimento dos demais.

Essas competências prendem-se com a avaliação de um conjunto de parâmetros de desempenho funcional ou competências que habilitam os trabalhadores para a manutenção do posto de trabalho no seio da organização face às necessidades desta.

Neste caso, foram ponderados os seguintes parâmetros:

— maior nível de rentabilidade em razão do segmento de negócio a que estão alocados tendo em conta o impacto nos projetos que se revelam estratégicos para a ..., S.A., e trabalhos em execução e relação com o salário auferido;

— maior capacidade de assegurar a fidelização dos Clientes através do reporte destes;

Assim, em concreto, de entre os 4 (quatro) Engenheiros Cíveis Coordenadores que desempenham funções no Setor de Fiscalização verifica-se que a trabalhadora ... tem assegurado um número muito elevado de coordenações da fiscalização de obras no segmento de instalações industriais, o que lhe permitiu coordenar nos últimos cinco anos a construção de 7 unidades industriais novas sempre com um elevado nível de rentabilidade para a ..., S.A., Esta trabalhadora assegura o reforço e a continuidade da quota deste mercado na ..., S.A., o qual envolve a gestão de Clientes Multinacionais com origem no estrangeiro, como é o caso da ..., em

Por outro lado, dada a necessidade de a Empresa assegurar a sua viabilidade económica e o investimento que a ..., S.A., tem vindo a fazer para desenvolver o mercado internacional, a manutenção do nível de rentabilidade e da carteira de Clientes com estrutura de Multinacional afigura-se de importância estratégica para a Empresa, pelo que a

manutenção do posto de trabalho ocupado por esta trabalhadora afigura-se imprescindível.

O seu currículo mais variado permitiu-lhe também realizar com excelente qualidade, nos últimos três anos, trabalhos na área hospitalar, área também de grande interesse estratégico da empresa. Salienta-se que esta colaboradora se encontra também a coordenar atualmente a fiscalização da construção do Hotel ..., com excelente reporte por parte do cliente.

No caso do trabalhador ..., este coordena os trabalhos adjudicados pelas empresas do Grupo ... que apresentam igualmente um elevado nível de rentabilidade para a Empresa, para além de ser aquele que aufero o salário mais reduzido de entre os Engenheiros Civis Coordenadores (€1.600,00), representando, em consequência, um menor custo para a ..., S.A.

Por último, a Empresa decidiu manter o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Engenheiro Civil Fiscal Sénior, a qual inclui também o desempenho de funções de coordenação, em razão de este se encontrar ausente por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não lhe é imputável desde 1 de junho de 2011 não sendo previsível a data do seu regresso em virtude de terem vindo a ser sucessivamente renovados os períodos de ausência. Em consequência do motivo da ausência em causa, o concreto posto de trabalho não importa um custo para a Empresa. Por essa razão, é decisão da Empresa não incluir o trabalhador no presente procedimento. Assim, o critério de seleção dos trabalhadores integrados nesta categoria profissional é o de incluir no despedimento coletivo aqueles cujo segmento a que estão afetos não apresenta um nível de

rentabilidade suficiente para suportar o custo do salário auferido pelo trabalhador e em que se regista um menor nível fidelização dos Clientes.

b) Na categoria dos Engenheiros Civis Fiscais:

Nesta categoria profissional existem 7 (sete) Engenheiros Civis Fiscais, tendo a Empresa decidido reduzir 4 (quatro) postos de trabalho.

O critério escolhido foi o de excluir do processo de despedimento coletivo os trabalhadores que apresentam determinadas competências específicas em detrimento dos demais.

Essas competências prendem-se com a avaliação de um conjunto de parâmetros de desempenho funcional ou competências que habilitam os trabalhadores para a manutenção do posto de trabalho no seio da organização face às necessidades destas.

Neste caso, foram ponderados os seguintes parâmetros: maior nível de rentabilidade em razão do preço dos serviços prestados pela ..., S.A., e a relação com o salário auferido;

maior versatilidade em termos curriculares;

maior disponibilidade em termos de alocação ao mercado desenvolvido fora da região ... e ao mercado internacional.

Assim, em concreto, de entre os Engenheiros Civis Fiscais que integram esta categoria profissional, verifica-se que o trabalhador ... tem vindo a desempenhar funções de fiscalização de obras no segmento de instalações industriais, o qual representa um importante nível de rentabilidade para a ..., S.A.

Por outro lado, também atendendo ao nível de rentabilidade do segmento de negócio em causa, o respetivo salário não representa um custo negativo para a Empresa.

Por outro lado, o trabalhador ... apresenta igualmente importantes níveis de rentabilidade decorrentes da maior versatilidade curricular que apresenta, permitindo-lhe desempenhar funções de fiscalização transversalmente, em qualquer segmento de negócio e de Clientes, em obras onde a sua intervenção se afigure necessária.

Além disso, ambos os trabalhadores supra indicados apresentam maior disponibilidade para alocação ao mercado desenvolvido fora da região ... e ao mercado internacional.

Assim, o critério de seleção dos trabalhadores desta categoria profissional para integrar o despedimento coletivo é o de incluir aqueles cujo segmento a que estão afetos não apresenta um nível de rentabilidade suficiente para suportar o custo do salário auferido, que apresentam menor versatilidade curricular e/ou menor disponibilidade para alocação ao mercado desenvolvido fora da região ... e ao mercado internacional.

Note-se ainda que a Empresa decidiu proceder à cessação do contrato de trabalho a termo celebrado com o trabalhador ..., Engenheiro Fiscal, tendo já procedido à comunicação da respetiva caducidade a qual opera no próximo dia 28 de fevereiro de 2014.

c) Na categoria dos Engenheiros Civis Fiscais Juniores:

Nesta categoria profissional, a Empresa decidiu não proceder à eliminação de nenhum posto de trabalho em virtude do escalão salarial em causa (igual ou inferior a €1.150,00) representar um custo que

permite garantir a competitividade dos serviços prestados pelos trabalhadores que a integram, na medida em que os serviços prestados geram receitas suscetíveis de sustentar o mesmo.

1.22. Setor de Projeto:

Este setor inclui atualmente 16 (dezasseis) trabalhadores, distribuídos por categoria profissional da seguinte forma:

08 Engenheiros Civis;

04 Desenhadores Projetistas;

01 Desenhador;

01 Medidor-orçamentista;

02 Secretárias.

Neste setor, a evolução tecnológica tem levado a que a categoria de Desenhador Projetista tenha perdido relevo na produção do trabalho que, neste momento, pode ser assegurado em maior percentagem pelos engenheiros civis, com o apoio, se necessário, de Desenhadores menos qualificados.

Tendo em consideração os motivos amplamente referidos, a Empresa constata que o número de Desenhadores projetistas é excessivo, pelo que decidiu fazer incidir o despedimento coletivo exclusivamente nesta categoria, tendo decidido reduzir o seu número para 2 (dois).

O critério de seleção dos postos de trabalho a extinguir associa-se à maior capacidade de trabalho e facilidade de ajustamento a novas tarefas, situações essenciais para assegurar a produtividade desta área

profissional no atual contexto económico-financeiro da Empresa, o que permitirá minimizar os custos associados aos respetivos proveitos.

Nesse contexto, a Empresa decidiu extinguir 2 (dois) postos de trabalho cujos trabalhadores apresentam menor resultado na ponderação das competências supra mencionadas.

1.2.3. Setor da Acústica, Segurança e Ambiente (ASA),

Este inclui 6 (seis) trabalhadores distribuídos por categoria profissional da seguinte forma: -01 Engenheiro Civil;

01 Engenheiro do Ambiente;

01 Desenhador Projetista;

02 Desenhadores Estagiários;

01 Secretária.

Neste caso, foi decidido proceder à extinção de 1 (um) posto de trabalho.

Com efeito, a categoria de Desenhador Projetista tem vindo a perder importância no contexto da atividade, verificando-se que as respetivas funções são, neste momento, menos necessárias, dado que o mercado não remunera esta função,

Verifica-se que a estrutura do serviço prestado no setor ASA evoluiu para áreas mais técnicas, como a Segurança Contra Incêndio, a Gestão Ambiental e a realização de ensaios e estudos acústicos especializados. Esta situação justifica a manutenção dos postos de trabalho integrados por pessoal habilitado a realizar ensaios, a desenvolver a relação com

laboratórios de ensaios/universidades, ou seja, de especialistas em Acústica, licenciados em engenharia civil, não se mostrando necessária a manutenção no setor do cargo de Desenhador Projetista, sendo o mesmo excedentário no setor em que se enquadra, pelo que se procede à extinção desta categoria profissional.

O critério de seleção do trabalhador a incluir no despedimento coletivo resultou unicamente da extinção das funções de Desenhador Projetista que são exclusivamente exercidas por um único trabalhador e que, conseqüentemente, é o designado para integrar o presente despedimento coletivo.

2. Do ponto de vista particular, a afetar cada um dos visados no despedimento coletivo: No SI caso concreto o critério para inclusão no presente procedimento foi aquele indicado no ponto 1.2. 1 - b) acima.

ANEXO 5

Número de Trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas

[Art.º 360.º, n.º 2, al. d) do CT]

a) Número total de trabalhadores a despedir: 9 (nove).

b) Nome e categorias profissionais: Cfr. listagem abaixo.

Nome - Categoria Profissional

... - Eng.ª Fiscal

... - Eng. Fiscal

... - Eng. Fiscal Coordenador

... - Desenhador Projetista

... - Desenhador Projetista

... - Eng. Fiscal Coordenador

... - Desenhador Projetista

... - Eng. Fiscal

... - Eng. Fiscal

ANEXO 6

Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento [Art. 360.º, n.º 2, al. e) do CT]

Com vista tramitação do competente processo de despedimento coletivo, em ponderação, designadamente, da alínea e) do número 2 do artigo 360.º do CT e do número 1 do artigo 363.º do CT, informa-se que é intenção da ..., S.A., comunicar a cada trabalhador envolvido no presente procedimento de despedimento coletivo a decisão do despedimento, decorridos que sejam entre 15 (quinze) e 30 (trinta) dias sobre a data da presente comunicação/notificação.

Mais se informa que a produção de efeitos da comunicação da decisão de despedimento respeitará, naturalmente, o período de aviso prévio previsto no número 1 do artigo 363.º do CT, que se mostrar aplicável a cada um dos trabalhadores abrangidos, a saber:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

ANEXO 7

Método de cálculo da compensação

[Art. 360.º, n.º 2, al. 1) do CT]

Com base na alínea fl. do n.º 2 do artigo 360.º, que manda aplicar o artigo 366.º, todos do CT, informa-se que a ..., S.A., porá à disposição dos trabalhadores, todos contratados em data anterior a 1 de novembro de 2011, uma indemnização calculada conforme se indica:

- a) *Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante de compensação corresponde a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;*
- b) *Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;*

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;

c) O disposto na subalínea e) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos;

d) O montante total da compensação calculado nos termos referidos anteriormente não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

II. Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) do ponto 1

a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

III. Quando da aplicação do disposto na alínea a) do ponto 1 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

IV. Quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) do ponto I resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea e) do n.º 1;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

Para efeito de cálculo de compensação é contabilizado todo o tempo de antiguidade até ao termo do aviso prévio devido nos termos já expostos e contado a partir da data da receção da decisão final fundamentada, a qual, lhe será enviada conforme referido na comunicação, sob o título Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.

- 1.2.** A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo, bem como os critérios.
- 1.3.** O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:
- a) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;
 - b) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
 - c) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
 - d) 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;
 - e) Ata da reunião de negociação individual.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 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.

- 2.1.1.** 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”.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “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”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:
- “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”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“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”.

2.5. No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

2.6. No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte:

b) Na categoria dos Engenheiros Civis Fiscais:

Nesta categoria profissional existem 7 (sete) Engenheiros Civis Fiscais, tendo a Empresa decidido reduzir 4 (quatro) postos de trabalho. O critério escolhido foi o de excluir do processo de despedimento

coletivo os trabalhadores que apresentam determinadas competências específicas em detrimento dos demais.

Essas competências prendem-se com a avaliação de um conjunto de parâmetros de desempenho funcional ou competências que habilitam os trabalhadores para a manutenção do posto de trabalho no seio da organização face às necessidades destas. Neste caso, foram ponderados os seguintes parâmetros:

maior nível de rentabilidade em razão do preço dos serviços prestados pela ..., S.A., e a relação com o salário auferido;

maior versatilidade em termos curriculares;

maior disponibilidade em termos de alocação ao mercado desenvolvido fora da região ... e ao mercado internacional.

Assim, em concreto, de entre os Engenheiros Cívicos Fiscais que integram esta categoria profissional, verifica-se que o trabalhador ... tem vindo a desempenhar funções de fiscalização de obras no segmento de instalações industriais, o qual representa um importante nível de rentabilidade para a ..., S.A., Por outro lado, também atendendo ao nível de rentabilidade do segmento de negócio em causa, o respetivo salário não representa um custo negativo para a Empresa.

Por outro lado, o trabalhador ... apresenta igualmente importantes níveis de rentabilidade decorrentes da maior versatilidade curricular que apresenta, permitindo-lhe desempenhar funções de fiscalização transversalmente, em qualquer segmento de negócio e de Clientes, em obras onde a sua intervenção se afigure necessária.

Além disso, ambos os trabalhadores supra indicados apresentam maior disponibilidade para alocação ao mercado desenvolvido fora da região ... e ao mercado internacional.

Assim, o critério de seleção dos trabalhadores desta categoria profissional para integrar o despedimento coletivo é o de incluir aqueles cujo segmento a que estão afetos não apresenta um nível de rentabilidade suficiente para suportar o custo do salário auferido, que apresentam menor versatilidade curricular e/ou menor disponibilidade para alocação ao mercado desenvolvido fora da região ... e ao mercado internacional.

Note-se ainda que a Empresa decidiu proceder à cessação do contrato de trabalho a termo celebrado com o trabalhador ..., Engenheiro Fiscal, tendo já procedido à comunicação da respetiva caducidade a qual opera no próximo dia 28 de fevereiro de 2014.

c) Na categoria dos Engenheiros Cívicos Fiscais Juniores: Nesta categoria profissional, a Empresa decidiu no proceder à eliminação de nenhum posto de trabalho em virtude do escalão salarial em causa (igual ou inferior a €1.150,00) representar um custo que permite garantir a competitividade dos serviços prestados pelos trabalhadores que a integram, na medida em que os serviços prestados geram receitas suscetíveis de sustentar o mesmo.

- 2.7.** Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360.º do CT, nomeadamente
- 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.

III – ANÁLISE

3.1. Da análise do processo, constata-se que pelo menos uma das trabalhadoras refutou os critérios utilizados, nomeadamente:

1-maior nível de rentabilidade em razão do preço dos serviços prestados pela ..., S.A., e a relação com o salário auferido;

- alega a trabalhadora que este parâmetro é gerido pela empresa, não tendo os trabalhadores qualquer influência no mesmo.

2-maior versatilidade em termos curriculares;

-a trabalhadora afirma que é a Empresa que distribui os trabalhos, não podendo os trabalhadores ter qualquer influência sobre tal facto, não podendo, logo ser um critério imputado aos trabalhadores. No caso desta trabalhadora em concreto, a Eng.^a ... alega ter trabalhado em

praticamente todas as áreas da Empresa, pelo que, este critério nem tão pouco lhe poderia ser imputado.

3-maior disponibilidade em termos de alocação ao mercado desenvolvido fora da região ... e ao mercado internacional, diz esta trabalhadora que sempre trabalhou onde a mandaram, e, nomeadamente, manifestou disponibilidade para trabalhar no Brasil, onde a empresa se lançou recentemente e onde ela já trabalhou anteriormente, pelo que já conhece a realidade local. Mais, que os trabalhadores que não estão incluídos no despedimento coletivo nunca estiveram deslocados, pelo que a aplicação deste critério nem faz sentido.

- 3.2.** Mais afirma esta trabalhadora, Eng.^a ..., que se sente discriminada, quer em razão de género, quer por motivos de maternidade.
- 3.3.** No que diz respeito aos trabalhadores incluídos, verifica-se que a entidade empregadora afirma existirem sete engenheiros civis fiscais, sendo que:
- o Eng.^o ... e o Eng.^o ..., que manterão os seus postos de trabalho, são os que têm vencimentos mais altos;
 - o Eng.^o ... terminou o seu contrato de trabalho a 28.2.2014;
 - os Engenheiros Civis Fiscais Juniores mantêm os seus postos de trabalho, uma vez que os seus salários são menores.
- 3.4.** Os critérios, sumariamente são *Assim, o critério de seleção dos trabalhadores desta categoria profissional para integrar o despedimento coletivo é o de incluir aqueles cujo segmento a que estão afetos não apresenta um nível de rentabilidade suficiente para suportar o custo do salário auferido, que apresentam menor versatilidade curricular e/ou*

menor disponibilidade para alocação ao mercado desenvolvido fora da região ... e ao mercado internacional.

- 3.5.** Não obstante a apresentação dos critérios, não são os mesmos claros nem objetivos nem se demonstra comprovado que se apliquem às trabalhadoras em causa no âmbito do despedimento coletivo, pelo que não está afastada a existência de indícios de discriminação na inclusão destas trabalhadoras no procedimento de despedimento coletivo

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora das trabalhadoras, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderá constituir uma discriminação por motivos de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE ABRIL DE 2014