

PARECER N.º 90/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 238 – DG-C/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da empresa ... - SUCURSAL EM PORTUGAL cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ... 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:

Carta Registada com AR

Assunto: Parecer prévio - Artigo 63.º do Código do Trabalho

Exma. Senhora Dra. Sandra Ribeiro

A Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

Em cumprimento do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, vem a ... - SUCURSAL EM PORTUGAL, pessoa coletiva n.º ..., com sede social no ...,

Edifício 11, ..., Oeiras, ... Porto Salvo, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número ... (doravante também designada por "..."), remeter a V. Exa. cópia da comunicação preliminar e cópia da ata da reunião de informações e negociação, relativas ao processo de despedimento coletivo iniciado pela ... no passado dia 6 de fevereiro de 2014 e no âmbito do qual se encontra integrada a sua colaboradora ..., contribuinte n.º ..., beneficiária da Segurança Social n.º ..., com residência na Rua ..., ... - ..., ... Lisboa, com a categoria profissional de Analista de Comunicação Generalista (adiante a "Trabalhadora").

A fase de informações e negociação decorreu no dia 12 de fevereiro de 2014, tendo estado presente, para além da Gerência da ... e da Comissão de Trabalhadores, a Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

No dia 11 de março de 2014, a Trabalhadora comunicou à ... que se encontrava grávida, através de mensagem de correio eletrónico, acompanhada do respetivo atestado médico emitido no dia 25 de fevereiro de 2014.

Salientamos que à data da elaboração e entrega da comunicação preliminar, bem como da reunião da fase de informações e negociação, a ... não tinha conhecimento do estado de gravidez da Trabalhadora.

Não obstante, vem a ... requerer a emissão do parecer prévio legalmente exigido nos termos do disposto nos números 1 e 3 alínea b) do art.º 63 do Código do Trabalho, remetendo, para os devidos efeitos, 1) cópia da comunicação preliminar entregue à Trabalhadora, bem como 2) cópia da ata da reunião da fase de informações e negociação, no âmbito da qual se



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

formalizou o acordo quanto às condições financeiras associadas à cessação dos contratos de trabalho dos colaboradores envolvidos neste procedimento.

Na expectativa das prezadas notícias de V. Exa. e permanecendo ao inteiro dispor para qualquer esclarecimento adicional entendam conveniente, apresentamos, desde já, os nossos melhores cumprimentos.

Atenciosamente,

Anexos:

- 1) Cópia da comunicação preliminar de despedimento coletivo;*
- 2) Cópia da ata da reunião da fase de informações e negociação.*

1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

Exma. Senhora

...

Rua ..., ... - ...

... Lisboa

Porto Salvo, 6 de fevereiro de 2014



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Entregue em mão

Assunto: Comunicação preliminar de despedimento coletivo

Exmo(a). Senhor(a),

Vimos por este meio, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação que lhe foi dada pela Lei 69/2013 de 30 de agosto, apresentar a V. Exa. comunicação preliminar de despedimento coletivo, a qual segue em anexo devidamente acompanhada dos respetivos documentos complementares, os quais fazem parte integrante da mesma.

Permanecendo ao inteiro dispor de V. Exa. para a prestação de quaisquer esclarecimentos tidos por convenientes, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

Atenciosamente,

I. COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE PROMOVER DESPEDIMENTO COLETIVO

Exmo(a). Senhor(a) Colaborador(a),

A "... - SUCURSAL EM PORTUGAL", pessoa coletiva n.º ..., com sede social no ..., Edifício 11, ..., Oeiras, ... Porto Salvo matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número ..., (doravante também designada por "...", "Empresa" ou "Entidade Empregadora") vem, nos termos para os efeitos do disposto consignado no art.º 360.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação que lhe foi dada pela Lei 69/2013 de 30 de agosto, (adiante "Código do Trabalho" ou

"CT"), comunicar a V. Exa. A intenção de o(a) integrar no processo de despedimento coletivo que será promovido pela ..., com os motivos, pelas razões e nas condições abaixo indicadas:

II. INTRODUÇÃO-BREVE ENQUADRAMENTO

1. O Código do Trabalho oferece, no n.º 1 do seu artigo 359.º, a noção de despedimento coletivo: trata-se da "(...) 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. Exige-se, portanto, a verificação de dois traços essenciais: primeiro, o despedimento coletivo determinará a extinção de uma pluralidade de vínculos; segundo, a rutura dos contratos respetivos fundar-se-á numa razão comum a todos eles (fundamento organizativo ou técnico) que impõe o despedimento coletivo como medida inevitável.

3. Do ponto de vista objetivo, o despedimento coletivo surge, assim, como o meio adequado para, entre outros, fazer face a uma necessidade de readequação estrutural organizacional da empresa, visando concretizar o redimensionamento da equipa de trabalho.

4. Sem prejuízo da devida fundamentação, a necessidade e justificação deste procedimento é manifesta, conforme se concluirá, considerando-se mesmo tal



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

medida como meio único e essencial para o reajustamento da ... tendo em conta a atividade que, num futuro próximo, irá desenvolver.

III. MOTIVOS ESTRUTURAIS PARA O DESPEDIMENTO COLETIVO

5. O objeto social da ... é "deter interesses na exploração e produção de gás e petróleo fora da Holanda; seja individualmente, seja conjuntamente, com outras entidades, adquirir, ser titular, arrendar, alugar, fazer a prospeção, abrir, explorar, inspecionar, desenvolver, trabalhar, melhorar; manter e gerir minas, poços de petróleo e gás natural, licenças, concessões, reservas, terrenos e propriedades, direitos territoriais em terra ou mar, que se julgue ferem ou serem suscetíveis de ter e de produzir minerais, petróleo, gás natural, carvão ou outros hidrocarbonetos; seja individualmente, seja conjuntamente com outras entidades, abrir furos, procurar, obter, bombear, examinar; refinar, destilar; analisar, produzir, misturar, tratar e preparar para ser comercializado, bem como alterar seja de que forma for, armazenar; transportar, canalizar ou de qualquer outro modo, convencionar ou transmitir, comprar, render, comercializar, trocar e de qualquer outra forma, participar e transacionar minerais, crude, petróleo ou produtos petroquímicos e gás natural e bem assim, respetivos componentes, derivados e subprodutos; seja individualmente, seja conjuntamente com outras entidades, comprar, adquirir; edificar, construir, equipar, executar, desenvolver, melhorar, administrar manter, gerir ou controlar refinarias, oleodutos, produtos flutuantes, instalações de armazenamento e de descarga, instalações de armazenamento de tanques, molhes marinhos, terminais, aparelhos e plataformas de furação de largo, armazéns, edifícios e todos os trabalhos, equipamentos, acessórios e materiais conexos respetivos, seja para objetivos privados da sociedade, seja pura vender ou alugar ou trocar por qualquer tipo de retribuição paga por qualquer outra sociedade ou pessoa(s) bem como, respetivamente, contribuir para ou assistir no desenvolvimento ou estabelecimento, construção, manutenção, melhoramento, gestão, exploração, controlo ou



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

supervisão; seja individualmente, seja conjuntamente com outras entidades, adquirir e dispor de participações ou outros interesses em pessoas coletivas, sociedades e empresas, bem como colaborar com e gerir tais pessoas coletivas, sociedade»" ou empresas," adquirir, gerir, incluir na contabilidade, onerar e dispor de qualquer propriedade incluindo direitos de propriedade industrial bem como investir capital; conceder ou obter a concessão de empréstimos em dinheiro, particularmente - embora não exclusivamente empréstimos a pessoas coletivas e sociedade» que sejam subsidiárias e / ou filiais da sociedade ou nas quais a sociedade detenha qualquer interesse tudo, com ressalva no disposto na secção 7 e bem assim obter ou levar à obtenção de empréstimos em dinheiro; celebrar contratos, nos termos dos quais a sociedade se constitui como garante ou codevedor responsável, ou bem assim conceda garantias ou se declare solidariamente responsável com em benefício de outros, particularmente embora não exclusivamente - em benefício das pessoas coletivas e sociedades referidas acima, na alínea)9, para efeitos não relacionados com a exploração da sua atividade comercial, efetuar pagamentos periódicos para ou relativamente a fundos de pensão, fundos de aposentação ou outros objetos; desenvolver todos os atos que sejam incidentais ou que conduzam ao desenvolvimento dos objetos acima indicados ou de qualquer deles

A 18 de maio de 2007 foram assinados entre o ESTADO PORTUGUÊS, a ..., a ... S.A., e a ..., em consórcio, um contrato para a concessão de direitos de prospeção, pesquisa, desenvolvimento e produção de petróleo para cada uma das áreas n.º 235, n.º 236, n.º 237 e n.º 238 denominadas por "Camarão", "Ameijoa", "Mexilhão" e "Ostra", respetivamente, adiante conjunta e abreviadamente designados por "Contratos Concessão Bacia de Peniche".



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

No âmbito e para os efeitos da execução dos contratos de concessão identificados no número anterior, a ... assumiu a qualidade de operadora da concessionária.

Por outro lado,

8. A 1 de fevereiro de 2007 foram assinados entre o ESTADO PORTUGUÊS, a ..., LTD, a ..., SA, e a ..., em consórcio, um contrato para a concessão de direitos de prospeção, pesquisa, desenvolvimento e produção de petróleo para cada uma das áreas n.º 232, n.º 233 e n.º 234 denominadas por "Lavagante", "Santola" e "Gamba", respetivamente, adiante conjunta e abreviadamente designados por "Contratos Concessão Bacia do Alentejo".

9. A 22 de abril de 2010, foram assinadas adendas a cada um dos contratos de concessão identificados no número anterior, por força das quais e no seguimento da celebração dos respetivos contratos de "Farmout", celebrados entre a ... e a ..., SA, a 25 de março de 2010, a ... assumiu, também quanto a estes, a qualidade de operadora da concessionária.

10. A partir desse momento o consórcio para os Contratos da Bacia do Alentejo passou a ser unicamente composto pela ... e a ...

11. Para o efeito do desenvolvimento da sua atividade no âmbito dos Contratos de Concessão Bacia de Peniche e Contratos de Concessão Bacia do Alentejo, a ... registou, a 15 de maio de 2007, a sua representação permanente em Portugal – a ...

12. Por decisão corporativa de 18 de março de 2013, a ... decidiu abandonar os Contratos de Concessão da Bacia de Peniche.

13. Em consequência dessa decisão, a 22 de março de 2013 a ..., através da ..., notificou os membros do consórcio afeto aos Contratos da Bacia de Peniche da decisão de salda ("withdrawal") do consórcio bem como dos Contratos de Concessão da Bacia de Peniche e respetivos "Joint Operating Agreements" a eles associados.

14. Na sequência dos acordos e entendimentos estabelecidos internamente entre os membros do consórcio, a ..., a 12 de abril de 2013 em nome da concessionária, notificou o Estado Português, designadamente a Direção Geral de Energia e Geologia (DGEG), da intenção de transmissão da sua participação nos Contratos de Concessão da Bacia de Peniche, bem como da intenção de substituição de operadora nos referidos contratos, requerendo a necessária autorização administrativa para esse efeito, bem como a prorrogação dos prazos contratuais para e prospeção e pesquisa, sendo que na falta de tais autorizações, a notificação produziria efeitos, subsidiariamente, como declaração de renúncia por parte da concessionária às áreas de concessão e consequente cessação dos contratos de concessão.

Por decisão datada de 15 de julho de 2013, cujos efeitos se produziram a 18 de maio de 2013, o Estado Português, representado pelo Ministro da Economia, autorizou os pedidos identificados no número anterior.

16. Em consequência de tal autorização, bem como do acordo interno estabelecido entre os membros do consórcio relativamente à entidade que haveria de suceder na participação da ..., bem como na sua qualidade de operadora da concessionária, na data de 22 de outubro de 2013 foi assinado um acordo de cedência de posição contratual, ai se incluindo os direitos e obrigações de operador ("assignment agreement") entre e ..., a ..., S.A. - SUCURSAL EM PORTUGAL, a ..., S.A., e a ...,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

S.A., o qual produziu efeitos a 18 de maio de 2013, sem prejuízo da necessidade de regulamentação específica de vários pontos.

Por sua vez,

17. Por decisão corporativa de 24 de julho de 2013, a ... decidiu abandonar os Contratos de Concessão da Bacia do Alentejo.

18. Consequentemente, na data de 31 de julho de 2013 a ..., através da ..., notificou a ..., S.A., da sua decisão de saída "withdrawal" do consórcio bem como dos Contratos de Concessão da Bacia do Alentejo e respetivos "Joint Operating Agreements" a eles associados.

19. Na sequência dos acordos e entendimentos estabelecidos internamente entre a ... e a ..., S.A., a ..., a 13 de dezembro de 2013 e em nome da concessionária, notificou o Estado Português - a já identificada DGEG -, da intenção de transmissão da sua participação nos Contratos de Concessão da Bacia do Alentejo, bem como da intenção de substituição de operadora nos referidos contratos, requerendo a necessária autorização administrativa para esse efeito, bem como a prorrogação dos prazos contratuais para a prospeção e pesquisa, sendo que na falta de tais autorizações, a notificação produziria efeitos, subsidiariamente, como declaração de renúncia por parte da concessionária às áreas de concessão e consequente cessação dos contratos de concessão a 31 de janeiro de 2014.

20. Muito embora até este momento não tenha sido emitido despacho governamental para os Contratos de Concessão da Bacia do Alentejo (semelhante à dos Contratos de Concessão da Bacia de Peniche - ponto 15 supra), a existência de uma renúncia subsidiária a estas áreas implica necessariamente que a ... deixará de estar vinculada aos mesmos a partir de 1 de fevereiro de 2014.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

21. Neste momento e sem prejuízo da falta da pronúncia do Estado Português relativamente aos pedidos apresentados pela ... no âmbito dos Contratos da Bacia do Alentejo, e ... não desenvolve qualquer tipo de atividade técnica relacionada com a execução desses contratos.

22. Em concretização da decisão do grupo ..., acima mencionada, foi já dado início ao processo de desmobilização da ..., o qual será executado, ao nível dos recursos humanos, através de um processo composto por duas fases: uma primeira fase em que serão mantidos apenas os postos de trabalho dotados das competências e conteúdo funcional necessários à conclusão do processo de encerramento da ...; uma segunda fase, que coincidirá com o efetivo encerramento da própria ..., na qual serão envolvidos todos os restantes postos de trabalho, cuja manutenção se justifica atualmente face ao papel determinante e ao contributo essencial que terão ao nível da concretização, com sucesso, do plano de desmobilização e encerramento da ...

23. A realização do plano de desmobilização em duas fases resulta da necessidade de manutenção de uma estrutura de pessoal reduzida, que irá conduzir o processo administrativo, recursos humanos, financeiro e tributário, contabilístico, societário e operacional de encerramento da ..., o qual se prevê vir a ser executado no segundo semestre de 2014.

24. Neste contexto, a ..., no âmbito de um plano de reorganização empresarial definido com vista a reajustar a sua dimensão e a estrutura de pessoal às necessidades específicas que se visam salvaguardar até ao seu encerramento final, decidiu iniciar o presente processo de despedimento coletivo, por força do qual se pretende promover a cessação dos contratos de trabalho abaixo melhor identificados, com vista a permitir não só o necessário equilíbrio entre a capacidade de trabalho e a necessidade do mesmo, como também a assim alcançar, até ao seu

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

encerramento efetivo, uma redução de custos operacionais associados a postos de trabalho cujo conteúdo funcional não é, atendendo à atividade atualmente desenvolvida pela ... e ao projeto de encerramento em curso, necessário.

25. O presente processo de despedimento coletivo, ocasionado por fatores estruturais – resultantes da inexistência de atividade relacionada com os Contratos de Concessão da Bacia de Peniche e do Alentejo – é o meio necessário e único com vista a readequar a estrutura da ... à sua atual fase de atividade, isto é, à execução e conclusão do projeto de encerramento ...

26. Atento o exposto, a ..., decidiu iniciar um processo formal de despedimento coletivo com vista à eliminação de postos de trabalho que, pelas razões acima apontadas, deixarão de ser necessários perante o previsto encerramento da empresa.

27. O impacto deste processo de despedimento coletivo na estrutura da ... é evidenciado através da comparação dos dois organigramas da ... que se juntam em anexo, correspondendo o primeiro à estrutura atual da ... (Anexo I) e, o segundo (Anexo II) àquela que irá resultar em consequência deste processo e se manterá relativamente inalterada até ao encerramento efetivo da mesma.

28. Em suma, todos os fatores acima descritos contribuíram decisivamente para que a ..., nos termos da alínea do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, manifeste por esta via a intenção de proceder a um despedimento coletivo, por motivos estruturais relacionados, numa primeira fase, com a salda da ... dos Contratos de Concessão da Bacia de Peniche e do Alentejo e, por outro lado e numa segunda fase, com a preparação para o encerramento total da sucursal mantendo uma estrutura essencialmente focada nas tarefas e diligências necessárias para esse efeito, o que consubstancia, no seu todo, a fundamentação jurídica necessária à luz



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

do disposto nos n.º 1 e 2, alíneas a) e b) do art.º 359.º e seguintes do Código do Trabalho.

IV. QUADRO DE PESSOAL

29. *Em conformidade com a alínea b), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... junta, para os devidos efeitos, o Quadro de Pessoal Oficial (Anexo III).*

V. CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

30. *Nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ..., na determinação dos critérios que nortearam a seleção dos trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento em curso terá, necessariamente, em consideração o impacto das medidas supra projetadas, bem como a circunstância da reestruturação em causa se basear, essencialmente, na inexistência de atividade técnica da ..., decorrente da sua saída dos Contratos de Concessão da Bacia de Peniche e do Alentejo e, bem assim, na manutenção de uma força de trabalho residual que se dedicará, quase em exclusivo, à implementação do projeto de encerramento de ...*

31. *De facto, conjugando:*

i. A saída da ... dos consórcios e dos Contratos de Concessão das Bacias de Peniche e do Alentejo;

ii. A inexistência, por força dos pontos acima identificados, de atividade a ser desenvolvida pela ...;

iii. A necessidade de manutenção de uma equipa de recursos humanos redimensionada à luz das exigências de trabalho que se projetam para o futuro, designadamente considerando o escopo definido pela ... quanto ao encerramento da ..., assegurando através de tal equipa, residual, a execução dos passos necessários à conclusão do processo de encerramento;

Verifica-se que se exige da ... um reenquadramento organizacional de forma a assegurar uma compatibilização eficiente entre a necessidade de trabalho estimada até ao seu encerramento e a estrutura de pessoal a ela afeta, com vista a alcançar uma redução de custos fixos operacionais, os quais serão tendencialmente mantidos até ao efetivo encerramento da ...

32. Cumpre ainda salientar, para além dos colaboradores envolvidos no presente processo de despedimento coletivo, que a ... fez já caducar todos os contratos de trabalho a termo de profissionais ao seu serviço relacionados com a área técnica e operacional.

33. O único posto de trabalho ocupado por uma colaboradora ao abrigo de um contrato de trabalho a termo destina-se às funções de rececionista, as quais continuarão a existir e ser necessárias até ao momento do encerramento da ..., mais salientando que a categoria contratual dos colaboradores envolvidos no presente procedimento não é compatível com a da colaboradora em causa.

34. Neste sentido, a ... projetou as seguintes medidas estruturais a serem aplicadas, mais salientando que a ... decidiu recorrer, na seleção dos trabalhadores a despedir, critérios maioritariamente funcionais relacionados com o departamento que os mesmos integram:

Eliminação de um (1) posto de trabalho no Departamento de Exploração:

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

35. O Departamento de Exploração é composto atualmente por duas colaboradoras, com as categorias profissionais de Gerente Setorial de Geologia e Geofísico de Interpretação de Exploração.

36. Atendendo às funções desenvolvidas por ambas as colaboradoras e considerando a necessidade de manutenção de relações e contactos quer com o Estado Português, quer com a ..., S.A., visto ainda não ter sido recebido o despacho governamental à luz do descrito nos pontos 17 a 21 supra, a decisão da ... tomou em linha de conta o necessário interesse na manutenção da colaboradora cujas funções melhor se adequassem a tal necessidade.

37. Nessa medida, considerando as características e conteúdo funcionais dos postos de trabalho inseridos neste departamento e, em particular, que a única atividade que será mantida, após a promoção do presente processo de despedimento coletivo, será a de contacto institucional quer com o Estado Português quer com a ..., S.A., à luz do acima descrito, decidiu a ... manter, dos dois, aquele cujas funções envolvem, entre outros, as competências para o acompanhamento e controle destas matérias de natureza contratual, institucional e administrativa, prescindindo em consequência do posto de trabalho mais intensamente associado à efetiva atividade técnica.

38. Em resultado de tal ponderação, pretende a ... fazer cessar o contrato de trabalho da colaboradora com a categoria profissional de Geofísico de Interpretação de Exploração, mantendo o posto de trabalho da Gerente Setorial Geologia.

*.: Eliminação de um (1) posto de trabalho no Departamento Financeiro:

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

39. O Departamento Financeiro é composto atualmente por duas colaboradoras, ambas com as categorias profissionais Analista Financeira.

40. A intenção da ... é a de extinguir um dos postos de trabalho associados a este departamento.

41. Na seleção do posto de trabalho e extinguir, a ... optou pela utilização de um critério objetivo, assente nas características e competências funcionais de cada um dos postos de trabalho.

42. Nesse pressuposto, a intenção da ... é a de manter a Analista Financeira que, não só tem competências para operacionalizar todas as tarefas relativas à tesouraria e à contabilidade, como também possui uma visão integrada e estratégica de todos os processos desse tipo, ou de tipos conexos, sendo, ainda, aquela cuja formação profissional foi mais intensamente desenvolvida ao longo do seu contrato de trabalho com a ...

43. Estas competências e habilitações traduzir-se-ão em elementos úteis e necessários à concretização do projeto de encerramento da ..., em particular no que concerne às áreas financeira, tributária e de contabilidade, motivo determinante para a decisão de seleção da ...

44. Em resultado de tal ponderação, pretende a ... fazer cessar o contrato de trabalho de uma das Analistas Financeiras, observando o critério acima identificado.

Eliminação de três (3) postos de trabalho no Departamento Corporativo:

45. O Departamento Corporativo é composto atualmente por dez colaboradores, com as categorias profissionais seguintes:

- i. Um Gerente Corporativo;*
- ii. Um Gerente Administrativo;*
- iii. Dois Analistas de Planeamento, Controlo e Gestão,*
- iv. Um Analista de Recursos Humanos Generalista;*
- v. Um Administrativo de Gestão de Pessoal;*
- vi. Um Analista de Contratações e Comunicações;*
- vii. Um Analista de Contratações e Serviços;*
- viii. Um Analista de Comunicação Generalista;*
- ix. Um Assistente Administrativo Generalista.*

46. A intenção da ... é a de extinguir três dos postos de trabalho associados a este departamento, designadamente o posto de trabalho de Gerente Administrativo, o posto de trabalho de Analista de Contratações e Serviços e, bem assim, o posto de trabalho de Analista de Comunicação Generalista.

47. Relativamente ao último, a extinção do posto de trabalho é justificada pela inexistência da necessidade de manutenção de uma colaboradora afeta, em exclusivo, à área da comunicação.

48. Considerando a fase em que a ... se encontra e em particular o já anunciado projeto de encerramento, as competências da colaboradora com a categoria profissional de Analista de Comunicação Generalista deixarão de ser, quase na sua totalidade, necessárias já no curto prazo, não tendo o respetivo conteúdo funcional impacto ou contributo significativo no contexto das necessidades que se cumprirão salvaguardar até ao momento do efetivo encerramento da ...

49. Este é, conforme se indicou, o único posto de trabalho exclusivamente afere a estas funções e, conseqüentemente, aquele cuja extinção se pretende.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

50. *De igual modo, existe apenas um posto de trabalho afeto às funções de Analista de Contratações e Serviços.*

51. *À semelhança da Analista de Comunicações Generalista, o conteúdo funcional deste posto de trabalho (Analista de Contratações e Serviços) deixará de ser necessário à luz do projeto de encerramento que se encontra planeado para a ...*

52. *Com efeito, as funções exercidas por este colaborador não se integram em nenhuma das categorias de tarefas e responsabilidades afeias ao projeto de encerramento da sucursal, sendo na sua quase totalidade eliminadas.*

53. *Ainda que alguma eventual necessidade venha a ser identificada no período subsequente ao presente processo e até ao encerramento da ..., a mesma poderá ser suprida com recurso à colaboradora que atualmente detém a categoria profissional de Analista de Contratações e Comunicações, a qual detém uma visão integrada dos processos e competências associados ao posto de trabalho que se extinguirá por força deste processo, a qual, inclusivamente, tem maior antiguidade e experiência no exercício da função.*

54. *Tratando-se, por isso, do único posto de trabalho afeto a estas funções, não há necessidade de recurso a qualquer critério de seleção na escolha do contrato de trabalho a fazer cessar, pelo que é intenção da ... fazer cessar o contrato de trabalho do colaborador que integra este posto de trabalho.*

55. *Adicionalmente, refira-se ainda esta colaboradora permite à ... alcançar um desiderato suplementar, visto que esta colaboradora detém as competências e experiência necessárias para dar resposta às necessidades da ... em duas áreas distintas, designadamente na área de contratos e de comunicação.*



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

56. *Finalmente, é ainda intenção da ... extinguir o posto de trabalho do Gerente Administrativo, cujas funções deixarão igualmente de ser necessárias durante a fase de execução e conclusão do processo de encerramento da sucursal.*

57. *Também neste caso, este posto de trabalho é o único existente na estrutura de pessoal da ..., não fazendo sentido, numa perspetiva económica, a manutenção de um contrato de trabalho alocado a funções de supervisão intermédia, sendo que as mesmas serão centralizadas e consolidadas ao nível do Gerente Corporativo, o qual, no âmbito da estrutura de pessoal redimensionada, avocará a totalidade dos processos associados ao encerramento da sucursal.*

58. *Assim sendo, em resultado do mencionado nos números anteriores, pretende a ... fazer cessar três contratos de trabalho afetos a este departamento, sendo um o da colaboradora com a categoria profissional de Analista de Comunicação Generalista, outro o do colaborador com a categoria profissional de Analista de Contratações e Serviços e, finalmente, o do colaborador com a categoria profissional de Gerente Administrativo.*

VI. TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

Local de Trabalho	Nome	Categoria Profissional	Data de Início de Funções	Tipo Contrato
... Oeiras, Portugal	...	Geofísico de Interpretação de Exploração	14/02/2011	Sem termo
... Oeiras, Portugal	...	Analista Financeira	08/09/2010	Sem termo
... Oeiras, Portugal	...	Analista de Comunicação Generalista	16/08/2010	Sem termo
... Oeiras, Portugal	...	Analista de Contratações e Serviços	07/05/2012	Sem termo
... Oeiras, Portugal	...	Gerente Administrativo	25/11/2010	Sem termo

VII. MÉTODO DE CÁLCULO DE COMPENSAÇÃO AOS TRABALHADORES A DESPEDIR

59. *Para os efeitos da alínea f), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... declara que pagará a cada colaborador um montante correspondente à compensação prevista no art.º 366.º do Código do Trabalho, na redação da Lei 69/2013 de 30 de agosto e de acordo com o art.º 5.º dessa mesma Lei.*

60. *Sem prejuízo do disposto no número anterior, a que em qualquer caso os colaboradores abrangidos pelo presente procedimento terão direito, a ... está disponível para oferecer aos colaboradores melhores condições financeiras associadas à cessação dos respetivos contratos de trabalho, nos termos que vierem*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

a ser definidos no âmbito da fase de informações e negociação, no contexto dos quais a decisão de despedimento não seria tomada antes do dia 31 de março de 2014.

VIII. NOTAS FINAIS

61. O presente procedimento terá início na data da entrega desta comunicação, sendo que a efetiva cessação dos contratos registrar-se-á apenas após o decurso dos respetivos prazos de aviso prévio legais, os quais são contados da data da entrega da decisão final de despedimento e sem prejuízo de eventuais casos de trabalhadores dotados de proteção especial.

62. Não obstante o disposto no número anterior, fica desde já notificado(a) V. Exa. de que o prazo de aviso prévio decorrerá com dispensa da prestação de trabalho, pelo que, com a entrega da decisão final, ser-lhe-ão igualmente entregues, quer o certificado de trabalho, quer o modelo RP5044 da Segurança Social - comprovativo da sua situação de desemprego.

63. Com a entrega da decisão final, ou no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, ser-lhe-á efetuado, por transferência para a conta bancária onde habitualmente é depositado o seu salário, o pagamento da compensação por despedimento que lhe for devida, bem como de todos os créditos laborais vencidos e vincendos até à data efetiva da cessação do contrato de trabalho.

64. No prazo de 5 (cinco) dias úteis terá V. Exa., em conjunto com os demais colaboradores envolvidos no presente procedimento, o direito de, querendo, constituir uma comissão representativa dos trabalhadores nos termos do art.º 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

65. Após a presente comunicação preliminar de despedimento coletivo, terá lugar uma fase de informações e negociações, a realizar nas instalações da ..., sitas no ... - Edifício ... - ... - Oeiras - Portugal.

66. Mais informamos que, na presente data, serão enviados aos Serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social cópia da presente comunicação e dos documentos que lhe vão anexos.

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

1.3. A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo.

1.4. A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos:

30. Nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ..., na determinação dos critérios que nortearam a seleção dos trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento em curso terá, necessariamente, em consideração o impacto das medidas supra projetadas, bem como a circunstância da reestruturação em causa se basear, essencialmente, na inexistência de atividade técnica da ..., decorrenle da sua saída dos Contratos de Concessão da Bacia de Peniche e do Alentejo e, bem assim, na manutenção de uma força de trabalho residual que se dedicará, quase em exclusivo, à implementação do projeto de encerramento de ...

31. De facto, conjugando:



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

i. A saída da ... dos consórcios e dos Contratos de Concessão das Bacias de Peniche e do Alentejo;

ii. A inexistência, por força dos pontos acima identificados, de atividade a ser desenvolvida pela ...;

iii. A necessidade de manutenção de uma equipa de recursos humanos redimensionada à luz das exigências de trabalho que se projetam para o futuro, designadamente considerando o escopo definido pela ... quanto ao encerramento da ..., assegurando através de tal equipa, residual, a execução dos passos necessários à conclusão do processo de encerramento;

Verifica-se que se exige da ... um reenquadramento organizacional de forma a assegurar uma compatibilização eficiente entre a necessidade de trabalho estimada até ao seu encerramento e a estrutura de pessoal a ela afeta, com vista a alcançar uma redução de custos fixos operacionais, os quais serão tendencialmente mantidos até ao efetivo encerramento da ...

32. Cumpre ainda salientar, para além dos colaboradores envolvidos no presente processo de despedimento coletivo, que a ... fez já caducar todos os contratos de trabalho a termo de profissionais ao seu serviço relacionados com a área técnica e operacional.

33. O único posto de trabalho ocupado por uma colaboradora ao abrigo de um contrato de trabalho a termo destina-se às funções de rececionista, as quais continuarão a existir e ser necessárias até ao momento do encerramento da ..., mais salientando que a categoria contratual dos colaboradores envolvidos no presente procedimento não é compatível com a da colaboradora em causa.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

34. Neste sentido, a ... projetou as seguintes medidas estruturais a serem aplicadas, mais salientando que a ... decidiu recorrer, na seleção dos trabalhadores a despedir, critérios maioritariamente funcionais relacionados com o departamento que os mesmos integram:

Eliminação de um (1) posto de trabalho no Departamento de Exploração:

35. O Departamento de Exploração é composto atualmente por duas colaboradoras, com as categorias profissionais de Gerente Setorial de Geologia e Geofísico de Interpretação de Exploração.

36. Atendendo às funções desenvolvidas por ambas as colaboradoras e considerando a necessidade de manutenção de relações e contactos quer com o Estado Português, quer com a ..., S.A., visto ainda não ter sido recebido o despacho governamental à luz do descrito nos pontos 17 a 21 supra, a decisão da ... tomou em linha de conta o necessário interesse na manutenção da colaboradora cujas funções melhor se adequassem a tal necessidade.

37. Nessa medida, considerando as características e conteúdo funcionais dos postos de trabalho inseridos neste departamento e, em particular, que a única atividade que será mantida, após a promoção do presente processo de despedimento coletivo, será a de contacto institucional quer com o Estado Português quer com a ..., S.A., à luz do acima descrito, decidiu a ... manter, dos dois, aquele cujas funções envolvem, entre outros, as competências para o acompanhamento e controle destas matérias de natureza contratual, institucional e administrativa, prescindindo em consequência do posto de trabalho mais intensamente associado à efetiva atividade técnica.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

38. *Em resultado de tal ponderação, pretende a ... fazer cessar o contrato de trabalho da colaboradora com a categoria profissional de Geofísico de Interpretação de Exploração, mantendo o posto de trabalho da Gerente Setorial Geologia.*

**.: Eliminação de um (1) posto de trabalho no Departamento Financeiro:*

39. *O Departamento Financeiro é composto atualmente por duas colaboradoras, ambas com as categorias profissionais Analista Financeira.*

40. *A intenção da ... é a de extinguir um dos postos de trabalho associados a este departamento.*

41. *Na seleção do posto de trabalho e extinguir, a ... optou pela utilização de um critério objetivo, assente nas características e competências funcionais de cada um dos postos de trabalho.*

42. *Nesse pressuposto, a intenção da ... é a de manter a Analista Financeira que, não só tem competências para operacionalizar todas as tarefas relativas à tesouraria e à contabilidade, como também possui uma visão integrada e estratégica de todos os processos desse tipo, ou de tipos conexos, sendo, ainda, aquela cuja formação profissional foi mais intensamente desenvolvida ao longo do seu contrato de trabalho com a ...*

43. *Estas competências e habilitações traduzir-se-ão em elementos úteis e necessários à concretização do projeto de encerramento da ..., em particular no que concerne às áreas financeira, tributária e de contabilidade, motivo determinante para a decisão de seleção da ...*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

44. *Em resultado de tal ponderação, pretende a ... fazer cessar o contrato de trabalho de uma das Analistas Financeiras, observando o critério acima identificado.*

Eliminação de três (3) postos de trabalho no Departamento Corporativo:

45. *O Departamento Corporativo é composto atualmente por dez colaboradores, com as categorias profissionais seguintes:*

- i, Um Gerente Corporativo;*
- ii. Um Gerente Administrativo;*
- iii. Dois Analistas de Planeamento, Controlo e Gestão,*
- iv. Um Analista de Recursos Humanos Generalista;*
- v. Um Administrativo de Gestão de Pessoal;*
- vi. Um Analista de Contratações e Comunicações;*
- vii. Um Analista de Contratações e Serviços;*
- viii. Um Analista de Comunicação Generalista;*
- ix Um Assistente Administrativo Generalista.*

46. *A intenção da ... é a de extinguir três dos postos de trabalho associados a este departamento, designadamente o posto de trabalho de Gerente Administrativo, o posto de trabalho de Analista de Contratações e Serviços e, bem assim, o posto de trabalho de Analista de Comunicação Generalista.*

47. *Relativamente ao último, a extinção do posto de trabalho é justificada pela inexistência da necessidade de manutenção de uma colaboradora afeta, em exclusivo, à área da comunicação.*

48. *Considerando a fase em que a ... se encontra e em particular o já anunciado projeto de encerramento, as competências da colaboradora cem a categoria*

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

profissional de Analista de Comunicação Generalista deixarão de ser, quase na sua totalidade, necessárias já no curto prazo, não tendo o respetivo conteúdo funcional impacto ou contributo significativo no contexto das necessidades que se cumprirão salvaguardar até ao momento do efetivo encerramento da ...

49. Este é, conforme se indicou, o único posto de trabalho exclusivamente afere a estas funções e, conseqüentemente, aquele cuja extinção se pretende.

50. De igual modo, existe apenas um posto de trabalho afeto às funções de Analista de Contratações e Serviços.

51. À semelhança da Analista de Comunicações Generalista, o conteúdo funcional deste posto de trabalho (Analista de Contratações e Serviços) deixará de ser necessário à luz do projeto de encerramento que se encontra planeado para a ...

52. Com efeito, as funções exercidas por este colaborador não se integram em nenhuma das categorias de tarefas e responsabilidades afeias ao projeto de encerramento da sucursal, sendo na sua quase totalidade eliminadas.

53. Ainda que alguma eventual necessidade venha a ser identificada no período subsequente ao presente processo e até ao encerramento da ..., a mesma poderá ser suprida com recurso à colaboradora que atualmente detém a categoria profissional de Analista de Contratações e Comunicações, a qual detém uma visão integrada dos processos e competências associados ao posto de trabalho que se extinguirá por força deste processo, a qual, inclusivamente, tem maior antiguidade e experiência no exercício da função.

54. Tratando-se, por isso, do único posto de trabalho afeto a estas funções, não há necessidade de recurso a qualquer critério de seleção na escolha do contrato de

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalho a fazer cessar, pelo que é intenção da ... fazer cessar o contrato de trabalho do colaborador que integra este posto de trabalho.

55. Adicionalmente, refira-se ainda esta colaboradora permite à ... alcançar um desiderato suplementar, visto que esta colaboradora detém as competências e experiência necessárias para dar resposta às necessidades da ... em duas áreas distintas, designadamente na área de contratos e de comunicação.

56. Finalmente, é ainda intenção da ... extinguir o posto de trabalho do Gerente Administrativo, cujas funções deixarão igualmente de ser necessárias durante a fase de execução e conclusão do processo de encerramento da sucursal.

57. Também neste caso, este posto de trabalho é o único existente na estrutura de pessoal da ..., não fazendo sentido, numa perspetiva económica, a manutenção de um contrato de trabalho alocado a funções de supervisão intermédia, sendo que as mesmas serão centralizadas e consolidadas ao nível do Gerente Corporativo, o qual, no âmbito da estrutura de pessoal redimensionada, avocará a totalidade dos processos associados ao encerramento da sucursal.

58. Assim sendo, em resultado do mencionado nos números anteriores, pretende a ... fazer cessar três contratos de trabalho afetos a este departamento, sendo um o da colaboradora com a categoria profissional de Analista de Comunicação Generalista, outro o do colaborador com a categoria profissional de Analista de Contratações e Serviços e, finalmente, o do colaborador com a categoria profissional de Gerente Administrativo.

1.5. O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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.
- d) Ata da reunião de negociação

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 63º, 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 496º 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 359º 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 360º 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 (5) 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:

30. Nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ..., na determinação dos critérios que nortearam a seleção dos trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento em curso terá, necessariamente, em consideração o impacto das medidas supra projetadas, bem como a circunstância da reestruturação em causa se basear, essencialmente, na inexistência de atividade técnica da ..., decorrente da sua saída dos Contratos de Concessão da Bacia de Peniche e do Alentejo e, bem assim, na manutenção de uma força de trabalho residual que se dedicará, quase em exclusivo, à implementação do projeto de encerramento de ...

31. De facto, conjugando:

i. A saída da ... dos consórcios e dos Contratos de Concessão das Bacias de Peniche e do Alentejo;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

ii. A inexistência, por força dos pontos acima identificados, de atividade a ser desenvolvida pela ...;

iii. A necessidade de manutenção de uma equipa de recursos humanos redimensionada à luz das exigências de trabalho que se projetam para o futuro, designadamente considerando o escopo definido pela ... quanto ao encerramento da ..., assegurando através de tal equipa, residual, a execução dos passos necessários à conclusão do processo de encerramento;

Verifica-se que se exige da ... um reenquadramento organizacional de forma a assegurar uma compatibilização eficiente entre a necessidade de trabalho estimada até ao seu encerramento e a estrutura de pessoal a ela afeta, com vista a alcançar uma redução de custos fixos operacionais, os quais serão tendencialmente mantidos até ao efetivo encerramento da ...

32. Cumpre ainda salientar, para além dos colaboradores envolvidos no presente processo de despedimento coletivo, que a ... fez já caducar todos os contratos de trabalho a termo de profissionais ao seu serviço relacionados com a área técnica e operacional.

33. O único posto de trabalho ocupado por uma colaboradora ao abrigo de um contrato de trabalho a termo destina-se às funções de rececionista, as quais continuarão a existir e ser necessárias até ao momento do encerramento da ..., mais salientando que a categoria contratual dos colaboradores envolvidos no presente procedimento não é compatível com a da colaboradora em causa.

34. Neste sentido, a ... projetou as seguintes medidas estruturais a serem aplicadas, mais salientando que a ... decidiu recorrer, na seleção dos trabalhadores a despedir,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

critérios maioritariamente funcionais relacionados com o departamento que os mesmos integram:

Eliminação de um (1) posto de trabalho no Departamento de Exploração:

35. O Departamento de Exploração é composto atualmente por duas colaboradoras, com as categorias profissionais de Gerente Setorial de Geologia e Geofísico de Interpretação de Exploração.

36. Atendendo às funções desenvolvidas por ambas as colaboradoras e considerando a necessidade de manutenção de relações e contactos quer com o Estado Português, quer com a ..., SA, visto ainda não ter sido recebido o despacho governamental à luz do descrito nos pontos 17 a 21 supra, a decisão da ... tomou em linha de conta o necessário interesse na manutenção da colaboradora cujas funções melhor se adequassem a tal necessidade.

37. Nessa medida, considerando as características e conteúdo funcionais dos postos de trabalho inseridos neste departamento e, em particular, que a única atividade que será mantida, após a promoção do presente processo de despedimento coletivo, será a de contacto institucional quer com o Estado Português quer com a ..., SA, à luz do acima descrito, decidiu a ... manter, dos dois, aquele cujas funções envolvem, entre outros, as competências para o acompanhamento e controle destas matérias de natureza contratual, institucional e administrativa, prescindindo em consequência do posto de trabalho mais intensamente associado à efetiva atividade técnica,

38. Em resultado de tal ponderação, pretende a ... fazer cessar o contrato de trabalho da colaboradora com a categoria profissional de Geofísico de Interpretação de Exploração, mantendo o posto de trabalho da Gerente Setorial Geologia.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**.: Eliminação de um (1) posto de trabalho no Departamento Financeiro:*

39. O Departamento Financeiro é composto atualmente por duas colaboradoras, ambas com as categorias profissionais Analista Financeira.

40. A intenção da ... é a de extinguir um dos postos de trabalho associados a este departamento.

41. Na seleção do posto de trabalho e extinguir, a ... optou pela utilização de um critério objetivo, assente nas características e competências funcionais de cada um dos postos de trabalho.

42. Nesse pressuposto, a intenção da ... é a de manter a Analista Financeira que, não só tem competências para operacionalizar todas as tarefas relativas à tesouraria e à contabilidade, como também possui uma visão integrada e estratégica de todos os processos desse tipo, ou de tipos conexos, sendo, ainda, aquela cuja formação profissional foi mais intensamente desenvolvida ao longo do seu contrato de trabalho com a ...

43. Estas competências e habilitações traduzir-se-ão em elementos úteis e necessários à concretização do projeto de encerramento da ..., em particular no que concerne às áreas financeira, tributária e de contabilidade, motivo determinante para a decisão de seleção da ...

44. Em resultado de tal ponderação, pretende a ... fazer cessar o contrato de trabalho de uma das Analistas Financeiras, observando o critério acima identificado.

Eliminação de três (3) postos de trabalho no Departamento Corporativo:

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

45. O Departamento Corporativo é composto atualmente por dez colaboradores, com as categorias profissionais seguintes:

- i. Um Gerente Corporativo;
- ii. Um Gerente Administrativo;
- iii. Dois Analistas de Planeamento, Controlo e Gestão,
- iv. Um Analista de Recursos Humanos Generalista;
- v. Um Administrativo de Gestão de Pessoal;
- vi. Um Analista de Contratações e Comunicações;
- vii. Um Analista de Contratações e Serviços;
- viii. Um Analista de Comunicação Generalista;
- ix. Um Assistente Administrativo Generalista.

46. A intenção da ... é a de extinguir três dos postos de trabalho associados a este departamento, designadamente o posto de trabalho de Gerente Administrativo, o posto de trabalho de Analista de Contratações e Serviços e, bem assim, o posto de trabalho de Analista de Comunicação Generalista.

47. Relativamente ao último, a extinção do posto de trabalho é justificada pela inexistência da necessidade de manutenção de uma colaboradora afeta, em exclusivo, à área da comunicação.

48. Considerando a fase em que a ... se encontra e em particular o já anunciado projeto de encerramento, as competências da colaboradora com a categoria profissional de Analista de Comunicação Generalista deixarão de ser, quase na sua totalidade, necessárias já no curto prazo, não tendo o respetivo conteúdo funcional impacto ou contributo significativo no contexto das necessidades que se cumprirão salvaguardar até ao momento do efetivo encerramento da ...



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

49. *Este é, conforme se indicou, o único posto de trabalho exclusivamente afere a estas funções e, conseqüentemente, aquele cuja extinção se pretende.*

50. *De igual modo, existe apenas um posto de trabalho afeto às funções de Analista de Contratações e Serviços.*

51. *À semelhança da Analista de Comunicações Generalista, o conteúdo funcional deste posto de trabalho (Analista de Contratações e Serviços) deixará de ser necessário à luz do projeto de encerramento que se encontra planeado para a ...*

52. *Com efeito, as funções exercidas por este colaborador não se integram em nenhuma das categorias de tarefas e responsabilidades afetas ao projeto de encerramento da sucursal, sendo na sua quase totalidade eliminadas.*

53. *Ainda que alguma eventual necessidade venha a ser identificada no período subsequente ao presente processo e até ao encerramento da ..., a mesma poderá ser suprida com recurso à colaboradora que atualmente detém a categoria profissional de Analista de Contratações e Comunicações, a qual detém uma visão integrada dos processos e competências associados ao posto de trabalho que se extinguirá por força deste processo, a qual, inclusivamente, tem maior antiguidade e experiência no exercício da função.*

54. *Tratando-se, por isso, do único posto de trabalho afeto a estas funções, não há necessidade de recurso a qualquer critério de seleção na escolha do contrato de trabalho a fazer cessar, pelo que é intenção da ... fazer cessar o contrato de trabalho do colaborador que integra este posto de trabalho.*

55. *Adicionalmente, refira-se ainda esta colaboradora permite à ... alcançar um desiderato suplementar, visto que esta colaboradora detém as competências e*

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

experiências necessárias para dar resposta às necessidades da ... em duas áreas distintas, designadamente na área de contratos e de comunicação.

56. Finalmente, é ainda intenção da ... extinguir o posto de trabalho do Gerente Administrativo, cujas funções deixarão igualmente de ser necessárias durante a fase de execução e conclusão do processo de encerramento da sucursal.

57. Também neste caso, este posto de trabalho é o único existente na estrutura de pessoal da ..., não fazendo sentido, numa perspetiva económica, a manutenção de um contrato de trabalho alocado a funções de supervisão intermédia, sendo que as mesmas serão centralizadas e consolidadas ao nível do Gerente Corporativo, o qual, no âmbito da estrutura de pessoal redimensionada, avocará a totalidade dos processos associados ao encerramento da sucursal.

58. Assim sendo, em resultado do mencionado nos números anteriores, pretende a ... fazer cessar três contratos de trabalho afetos a este departamento, sendo um o da colaboradora com a categoria profissional de Analista de Comunicação Generalista, outro o do colaborador com a categoria profissional de Analista de Contratações e Serviços e, finalmente, o do colaborador com a categoria profissional de Gerente Administrativo.

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.
- 2.8.** Da análise do processo, não resulta, portanto, que existam indícios de discriminação na inclusão da referida trabalhadora. Na verdade, quando a trabalhadora foi incluída nos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora não tinha informação que se encontrava grávida.
- 2.9.** Consta da ata de reunião de informações e negociação que a Comissão Representativa de Trabalhadores, da qual a trabalhadora protegida faz parte, concordou com os fundamentos apresentados pela ... na comunicação preliminar de despedimento coletivo reiterados na reunião e declarou aceitar as condições financeiras associadas à cessação dos respetivos contratos de trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora da trabalhadora, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

PARECER APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2014