

PARECER N.º 7/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e trabalhadora lactante, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
Processo n.º 1328 – DGL-C/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 11.12.2014, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de arquiteta projetista, afeta ao departamento de arquitetura, e da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de arquiteta, afeta ao departamento de engenharia e gestão de obras, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, abrangendo 12 trabalhadores/as, nos seguintes termos:

“ASSUNTO: Pedido de Parecer Prévio ao despedimento de trabalhadora em gozo de licença parental incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho

Exmos. Senhores,

Ao abrigo do disposto no n.º 1 e alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02, na redação que lhe foi conferida pela Lei 23/2012, de 25/06, vem a “..., Lda.”, com o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., com sede em..., enviar a V. Exas. cópia do processo de despedimento coletivo por si iniciado em 24 de novembro de 2014, o qual abrange 12 (doze) funcionários, dos quais, uma trabalhadora grávida (Sr.ª ..., com a categoria de Arquiteta Projetista) e uma trabalhadora que se encontrava, à data de início deste procedimento, em gozo de licença de parentalidade alargada e atualmente detém a qualidade de lactante (Sr.ª ..., com a categoria de Arquiteta).

Conforme se pode verificar pela fundamentação de despedimento coletivo enviada em anexo e atempadamente remetida a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente processo, o processo de despedimento coletivo levado a cabo pela “..., Lda.”, tem por fundamento motivos de mercado e estruturais, os quais, conforme melhor se poder verificar pela referida fundamentação, reconduz à necessidade de redução de efetivos da empresa.

Os critérios adotados para a seleção dos trabalhadores a incluir na decisão de despedimento, constam da fundamentação enviada aos trabalhadores nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho e aqui anexa, sendo que:

No que tange à trabalhadora ... a sua inclusão no presente processo de despedimento coletivo se ficou a dever à total extinção do departamento de Engenharia e Gestão de Obras, onde a trabalhadora desempenhava as suas funções, sendo abrangidos todos os trabalhadores do referido departamento.

No que tange à trabalhadora ..., a sua inclusão no presente processo de despedimento coletivo fica a dever-se à necessidade do Departamento

de Arquitetura, que será reduzido a 4 (quatro) elementos, ficar dotado de colaboradores capacitados para dar resposta em cada uma das vertentes do projeto, reduzindo, por outro lado, o desenvolvimento de outros projetos, como sejam os “Master Plans” Urbanísticos para Habitação, cuja procura, nos mercados onde a empresa se insere é bastante reduzida. Para a seleção dos trabalhadores a incluir foi aferido quer o vínculo laboral de cada um dos trabalhadores que integram o referido departamento, nomeadamente se contratados a termo ou se contratados por tempo indeterminado e, de entre estes, a sua antiguidade.

É, ainda, de referir que as trabalhadoras em causa, à semelhança dos demais trabalhadores, não eram representadas por qualquer comissão sindical nem se constituíram com os demais trabalhadores em comissão representativa dos trabalhadores, estando apenas a Trabalhadora ... presente na Reunião de Informação e Negociação levada a cabo no passado dia 5 de dezembro de 2014.

Por tudo o exposto, vimos por esta forma submeter ao parecer prévio favorável de V. Exas. a decisão de despedimento da mencionada trabalhadora.

(...)

Junta em anexo cópia do Processo de Despedimento Coletivo, composto por:

a) Comunicação de Intenção de Despedimento enviada aos Trabalhadores abrangidos, DGERT e Ministério da Economia e do Emprego, na qual foi anexa a Fundamentação de Despedimento Coletivo, com todos os elementos previstos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho inclusos;

b) Ata da Reunião de Informação e Negociação, havida no passado dia 05. 12.2014.”

- 1.2. A entidade empregadora comunicou o despedimento coletivo às trabalhadoras especialmente protegidas, por cartas datadas de 24.11.2014 e recebidas pelas trabalhadoras nessa data, conforme se transcreve:

“Assunto: Comunicação de Intenção de Despedimento no âmbito de Despedimento Coletivo

Ex.mo(a). Sr.(a),

Ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho e constatando-se a inexistência, no seio desta empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, vimos pela presente informar V. Exa que é intenção da “... Lda” proceder a despedimento coletivo, promovendo a cessação do contrato individual de trabalho dos trabalhadores que nele venham a ser abrangidos, como é, potencialmente, o caso de V. Exa.

Pretende-se que os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo cessem a sua vigência no culminar do processo ora indicado e de acordo com os avisos prévios a conceder em cada caso, sendo que, o mais alargado (75 dias) ocorrerá, previsivelmente, no dia 22/02/2015.

Fazemos notar que os trabalhadores a abranger podem, nos termos da lei, e no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data de expedição/entrega da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc que os represente na fase de consultas que se segue, comissão essa que no caso presente poderá ser composta por um máximo de 5 (cinco) membros. Convidamos, assim, V. Exa a comunicar logo que possível a eventual constituição e composição de uma tal comissão, sob pena de o procedimento seguir os seus termos legais até final.

Procede-se, desde já, ao envio da documentação prevista no referido artigo 360.º do Código do Trabalho, sem embargo de, após a receção da informação sobre a constituição da comissão ad hoc, se repetir o envio à Comissão então designada, nos termos da Lei.

Com vista a garantir a realização da fase de informações e negociação a que alude o artigo 361.º, número 1 do Código do Trabalho, notificamos V. Exa para comparecer no dia 5 de dezembro de 2014 pelas 09 horas na sede da empresa sita em ...

A presente comunicação será enviada à DGERT e ao Ministério da Solidariedade, do Emprego e Segurança Social, nos termos do 360.º, número 5 do Código do Trabalho.”

- 1.3.** Os motivos para proceder ao despedimento coletivo são os seguintes que se transcrevem:

“FUNDAMENTAÇÃO DO PROCESSO DE DESPEDIMENTO COLETIVO

Despedimento Coletivo na sociedade comercial denominada:

“..., Lda”, com o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., com sede em ..., com o capital social de € 150.000,00 Euros (cento e cinquenta mil euros), inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Sintra, com o Número de Identificação de Segurança Social...

- 1. Fundamentos económico-financeiros da necessária redução de efetivos a concretizar através de despedimento coletivo;*
- 2. Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- 3. Critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir;*

4. *Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;*
5. *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo;*
6. *Indicação do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da prevista no artigo 366º do Código do Trabalho.*

1. *FUNDAMENTOS ECONÓMICO-FINANCEIROS DA NECESSÁRIA REDUÇÃO DE EFETIVOS A CONCRETIZAR ATRAVÉS DE DESPEDIMENTO COLETIVO*

1.1. *Panorama Internacional*

O abrandamento, notório nas economias desenvolvidas, atingiu todas as regiões e muito particularmente a Europa. A crise da dívida soberana na Zona Euro, com todos os avanços e recuos, ditou a penalização da confiança dos investidores, condicionando gradualmente empresas e famílias com quedas acentuadas dois níveis de investimento e consumo. Os efeitos da crise financeira iniciada em 2007, tornada crise económica em 2008, persistiram no ano transato. O processo de desalavancagem da economia mundial prosseguiu o seu curso. O setor privado e público mantiveram o esforço de diminuição do endividamento e conseqüentemente do investimento público e privado.

O setor imobiliário e o mercado de construção em geral têm sofrido uma forte contração no espaço europeu com especial incidência nos países periféricos do sul da Europa. As condicionantes conjunturais e a evolução macroeconómica, não permitem antever uma inflexão

deste cenário sendo registados sucessivos decréscimos dos níveis de atividade no setor da construção.

As condições de financiamento à economia degradaram-se globalmente, a Zona Euro regista crescimentos ínfimos estando a sua economia praticamente estagnada. As notícias macroeconómicas recentes continuam a dar conta de um progressivo enfraquecimento da atividade económica. São particularmente preocupantes os sinais de arrefecimento do comércio internacional, a quebra dos fluxos de entrada e saída de mercadorias nas economias emergentes como a China e o Brasil. Apesar da melhoria operada no final do ano, a Zona Euro continua envolvida por receios de uma recessão da sua economia e pelo fantasma da deflação, os níveis de confiança de famílias e empresas permanecem baixos não se prevendo no curto prazo uma inversão deste sentimento.

Apesar de existir um aparente controlo da dívida pública na maior parte dos países da Zona Euro, os pesados serviços da dívida e a continuação de políticas de austeridade restritiva, pouco amiga do investimento, não permitem antever um crescimento mais rápido. A Zona Euro parece ter entrado num ciclo económico longo de lento e progressivo declínio, incapaz de gerar crescimento económico, criar emprego e devolver a confiança a mercados e aos cidadãos europeus.

1.2. Panorama Português

Depois de anos de recuo contínuo do Produto Interno Bruto Português, o país encontra-se numa aparente fase de inflexão estando previsto um crescimento moderado para 2015 que se estima ir atingir os 1,5%. Esta evolução irá ocorrer num contexto externo adverso, marcado pela estagnação na Zona Euro e pelo abrandamento do crescimento económico mundial.

No plano interno, manteve-se a orientação contracionista na política orçamental e as restrições ao nível das condições monetárias e financeiras, apesar destas terem registado uma ligeira melhoria. Os desequilíbrios estruturais, acumulados ao longo de anos, determinando necessidades crescentes de financiamento externo, elevaram a dívida pública a níveis superiores a 130% do PIB, condicionando as políticas a adotar nos próximos anos.

O pedido de auxílio financeiro externo e o consequente Programa de Ajustamento Económico e Financeiro (PAEF) assinado em 2011, deu início a processo de desalavancagem do setor privado, a que se juntou um esforço de consolidação orçamental que teve especial incidência num aumento sem precedentes da carga fiscal. A contração económica traduziu-se numa queda muito significativa na procura interna. Sucessivamente, o nível do investimento público e privado têm contraído em parte originado por uma forte limitação no acesso ao crédito, em especial para as PME's. Ao nível do consumo privado registou-se uma significativa alteração de comportamentos/decisões de consumo, com uma diminuição progressiva do rendimento disponível para a maioria dos agregados familiares, em grande parte condicionado pelo aumento da carga fiscal e pelo nível de desemprego elevado. Apesar da melhoria das exportações portuguesas, estas não conseguiram contrabalançar o ajustamento doméstico registando a maioria das empresas uma contração do seu nível de produção.

A evolução do volume de negócios da Construção foi particularmente negativa nos anos de 2011 a 2013. Só em 2012, o volume de negócios do setor caiu 26%, depois de já ter reduzido 17% em 2011. No corrente ano, apesar de menos acentuada, permanece a tendência de descida das vendas, número e valor de obras a concurso e na obtenção de novas licenças de construção.

No conjunto dos principais setores de atividade, as maiores quedas no volume de negócios registaram-se na Construção, não se prevendo que a trajetória negativa se inverta em 2015, com especial incidência para a construção de edifícios, profundamente afetada pela crise do setor imobiliário.

Ao longo dos últimos cinco anos, o volume de negócios da Construção de edifícios e das atividades especializadas correlacionadas registou, sistematicamente, evoluções negativas para a generalidade das empresas da Construção, independentemente do segmento de atividade, mas com maior incidência nas empresas de pequena e média dimensão que tiveram maiores dificuldades em abraçar processos de internacionalização.

1.3. Análise da Empresa

A ... foi constituída há mais de 10 (dez) anos exercendo a sua atividade nas áreas Projetos de Arquitetura, Projetos de Especialidades, Arquitetura de Interiores, Gestão de Obras e Fiscalização.

Com projetos e obras desenvolvidas nas mais variadas áreas como Habitação, Escritórios, Comércio, Indústria, Restauração e Equipamentos, a ... está vocacionada para o desenvolvimento de projetos integrados. Da conceção da arquitetura, à execução dos projetos de especialidades, incluindo a otimização ergonómica do espaço interior, até ao planeamento, gestão e fiscalização da obra.

Os anos de 2011 e 2012 vieram reforçar a tendência de quebra da procura dos serviços que a empresa presta, influenciada pelo clima de incerteza quanto à evolução da economia portuguesa e dos mercados onde tradicionalmente opera. O ano de 2013 agravou esta

tendência, dada a situação da economia desses mercados, tal como escalpelizada no título anterior.

O efeito da retração do consumo privado e público tem condicionado fortemente as decisões de investimento por parte dos seus clientes potenciais. A quebra no mercado onde a empresa opera, traduziu-se não só na diminuição de atividade como numa pressão em baixa do nível de preços praticado, especialmente a nível nacional.

A ..., desde o início da sua atividade, encontrava-se dividida em dois setores organizacionais:

1. Setor de Arquitetura, onde se desenvolvem os projetos de Arquitetura, desde a conceção de estudos, criação de “story boards”, licenciamento, execução e acompanhamento técnico e Arquitetura de interiores e Decoração com o desenvolvimento de otimização, organização e decoração de espaços interiores;

2. Setor de Engenharia e Gestão de Obras, com a responsabilidade de execução e coordenação de projetos de Especialidades, Planeamento e Gestão de Obras e Fiscalização de obras.

Em 2013, e na senda de tentativa de captação de novos clientes, a ... reforçou as suas competências técnicas com a formação de um departamento especializado na orçamentação de obras, com a responsabilidade de avaliação de custos e organização de Propostas para que, dessa forma fosse possível alargar a sua oferta no mercado.

Ademais, e para compensar a quebra de atividade operada no mercado nacional a empresa tentou reforçar a sua presença em mercados internacionais. A ... efetuou um esforço comercial focado na promoção e angariação de clientes no exterior, com especial

incidência em Países do Continente Africano, América Latina, Norte de Africa e Médio Oriente, mas sem sucesso relevante.

Os encargos com os recursos humanos são a principal componente de custos operacionais da empresa representando, em 2013, mais de 61% do seu total. Qualquer plano de reestruturação da empresa tem que incorporar esta rúbrica.

O passivo da ... atingiu, em 2013, um valor próximo dos 2.6 milhões de euros, o que representa uma duplicação de valor face ao ano de 2012. O passivo crescente não foi compensado por um aumento das receitas o que tornou o serviço da dívida incomportável, tendo a empresa entrado em incumprimentos sucessivos com os seus credores durante o ano de 2014.

Por seu lado, a faturação não apresenta o mesmo sentido de crescimento, apresentando no ano corrente um valor acumulado, até ao final do mês de agosto, uma faturação inferior a 100 (cem) mil euros.

Os factos descritos provocam o desequilíbrio económico-financeiro da Empresa, não sendo possível garantir os pagamentos futuros a fornecedores, ao Estado (administração fiscal e segurança social) e aos trabalhadores.

É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que o nível de redução da atividade da Empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permitem a manutenção da atual estrutura organizativa, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, que a ... dê início a um processo de reestruturação de forma a adequar a sua estrutura de custos à

redução do volume de atividade, tendo por base um ajustamento do seu quadro de pessoal.”

- 1.4.** Os critérios que servem de base de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento são os seguintes:

“Para o efeito, a Empresa reduzirá os recursos humanos alocados aos Departamentos/Setores de Arquitetura e de Medição e Orçamentação.

Por outro lado, e por se tratar do Departamento/Setor onde se regista a maior recessão no mercado e na atividade da Empresa, o Departamento de Engenharia e Gestão de Obras será extinto.

No que tange ao Departamento Administrativo, face ao carácter secundário que o mesmo assume na estrutura organizativa da empresa, o mesmo será, igualmente extinto.

A. DEPARTAMENTO DE ARQUITETURA

No setor/departamento de Arquitetura, necessita a ... de ficar dotada de colaboradores capacitados para dar resposta em cada uma das vertentes do projeto, como sejam:

- Conceção e “Story Boards”;*
- Planeamento, desenvolvimento de desenho arquitetónico e organização de espaços;*
- Detalhe, pormenorização e desenho de execução;*
- Elaboração de Imagens Virtuais em Animação 3D e Humanização de plantas.*

Por seu turno, nos projetos a desenvolver, o Departamento de Arquitetura deixará de compreender as conceções de Arquitetura de Interiores, Design de Interiores e Decoração, por se revelarem de carácter acessório e não prioritário e/ou obrigatório, pelo que, no que tange às Funções de Designer de Interiores, as mesmas deixarão de ter conteúdo funcional.

Por força da necessária reestruturação da Empresa, motivada pelos Fundamentos supra aduzidos, esta reduzirá, também, o desenvolvimento de outros projetos, como sejam os “Master Plans” Urbanísticos para Habitação, cuja procura, nos mercados onde a Empresa se insere é bastante reduzida.

Com a reestruturação necessária para a viabilização da ..., a equipa deste setor organizacional, será reduzida a 4 (quatro) colaboradores, pelo que terá de que ficar dotada de elementos que consigam dar resposta às necessidades do desenvolvimento de projetos em todas as suas fases e especificações, que pela sua experiência, pela sua polivalência e pela sua especificidade poderão ajudar com menos meios humanos a “abraçar” o maior número de frentes possíveis.

De entre as necessidades acima referidas, foram, ainda, tidos em consideração, para aferir dos colaboradores a incluir no presente processo de despedimento coletivo, a experiência de cada um dos trabalhadores nas áreas supra referidas. À parte a área de elaboração de Imagens Virtuais em Animação 3D e Humanização de plantas - na qual a empresa apenas conta com um trabalhador apto à sua elaboração -, foi, ainda tida em consideração quer o vínculo laboral de cada um dos trabalhadores que integram o departamento aqui em análise, nomeadamente, se contratados a termo (e cuja caducidade, nos termos do 344.º do Código do Trabalho, à data não tenha operado) ou

se contratados por tempo indeterminado, e, de entre estes últimos, a sua antiguidade.

B. DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA E GESTÃO DE OBRAS

Por se tratar do Departamento/Setor onde se regista a maior recessão no mercado e na atividade da Empresa, o Departamento de Engenharia e Gestão de Obras será extinto, pelo que o presente despedimento coletivo abrangerá todos os trabalhadores adstritos a este setor organizacional, atendendo a que o nível de redução da atividade neste setor da empresa não permite a manutenção destes postos de trabalho, com os custos daí decorrentes, impondo pois, no que a este setor organizacional se refere, a cessação de todos os contratos de trabalho.

C. DEPARTAMENTO DE ORÇAMENTAÇÃO

Neste setor organizacional, necessita a ... de garantir o completo desempenho da atividade do setor que se traduz fundamentalmente no Estudo de Propostas e Orçamentação. Nesse sentido, a equipa deste setor ficará reduzida a 1 (um) colaborador dotado de meios para dar resposta total às necessidades da Empresa neste setor organizacional; isto é capaz de concluir na totalidade os respetivos processos, através dos seus conhecimentos técnicos e vasta experiência.

D. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

No que tange ao Departamento Administrativo, face ao caráter que o mesmo assume na estrutura organizativa da empresa, atendendo, ainda, ao nível de redução da atividade da empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra, não permite a manutenção deste setor, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, a cessação do contrato de trabalho da única funcionária adstrita ao departamento administrativo.

- 1.5. A indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo é o seguinte:

“Os contratos dos trabalhadores abrangidos cessarão no culminar do processo ora indicado, e de acordo com os avisos prévios a conceder em cada caso, sendo que, o mais alargado (75 dias) ocorrerá, previsivelmente, no dia 22/02/2015.”

- 1.6. O método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir são as seguintes:

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

- 1.7. A ata de reunião de informações e negociação, datada de 5.12.2014, tem o seguinte teor:

“ATA DA REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO

No dia cinco de dezembro do ano de dois mil e catorze, pelas nove horas e trinta minutos realizou-se, nos termos do artigo 361.º, número 1, do Código do Trabalho, a reunião de informações e negociação entre o empregador “..., Lda.” e os trabalhadores abaixo identificados, no âmbito do despedimento coletivo que abrange tais trabalhadores e que são os seguintes:

..., com a categoria profissional de Secretária, com domicílio em ...,

..., com a categoria profissional de Arquiteta Projetista (Designer de Interiores), com domicílio em ...,

..., com a categoria profissional de Arquiteta projetista, com domicílio em ...,

..., com a categoria de Arquiteta, com domicílio em ...,

..., com a categoria profissional de Arquiteta, com domicílio em ...,

..., com a categoria de Engenheiro de Produção (Técnico de Fiscalização), com domicílio em ...;

..., com a categoria profissional de Engenheiro de Produção (Técnico de Fiscalização), com domicílio em ...;

..., com a categoria profissional de Arquiteta, com domicílio em ...,

..., com a categoria de Fiscal de Obras, com domicílio em ...,

..., com a categoria profissional de Arquiteta Projetista, com domicílio em...,

..., com a categoria de Fiscal de Obras com, domicílio em...,

..., com a categoria de Medidor Orçamentista, com domicílio em...

Foram devidamente convocados para a reunião de informações e negociação os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, acima indicados, (uma vez que estes não designaram, de entre eles, uma comissão representativa), o Ministério da Economia e do Emprego, sito em Lisboa e a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sita em Lisboa.

Através de e-mail enviado para o empregador, aos dois de dezembro de 2014, a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho comunicou que não iria estar presente na reunião nenhum representante

dos seus serviços, visto não ter sido constituída uma estrutura representativa pelos trabalhadores.

Estiveram presentes: ..., advogada, e ... e ..., gerentes da ..., em representação do empregador e os trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e

Os trabalhadores ... e ... informaram a empresa que não estariam presentes na reunião nem se fariam representar.

No que tange à trabalhadora ... a mesma encontra-se representada por mandatário, Dr. ..., conforme missiva recebida pela empresa a 2/12/2014. No entanto, à hora agendada nem a trabalhadora nem o seu mandatário se encontravam presentes nesta reunião, não tendo sido possível estabelecer contacto com qualquer um dos visados.

Assim, deu-se início à reunião, iniciando-se pela fase de informações, tendo sido rebatida a fundamentação já enviada aos trabalhadores, a qual desde já se dá por integralmente reproduzida, ficando aprovada, depois de apresentadas as posições do empregador e dos trabalhadores a seguinte matéria:

a) A empresa exerce a sua atividade nas áreas Projetos de Arquitetura, Projetos de Especialidades, Arquitetura de Interiores, Gestão de Obras e Fiscalização;

b) Os anos de 2011 e 2012 vieram reforçar a tendência de quebra da procura dos serviços que a empresa presta, sendo que o ano de 2013 agravou esta tendência, dada a situação da economia desses mercados.

c) O efeito da retração do consumo privado e público tem condicionado fortemente as decisões de investimento por parte dos seus clientes potenciais.

d) A quebra no mercado onde a empresa opera traduziu-se não só na diminuição de atividade como numa pressão em baixa do nível de preços praticado, especialmente a nível nacional.

e) Para compensar a quebra de atividade operada no mercado nacional a empresa tentou reforçar a sua presença em mercados internacionais, efetuando, assim, um esforço comercial focado na promoção e angariação de clientes no exterior, com especial incidência em Países do Continente Africano, América Latina, Norte de Africa e Médio Oriente, mas sem sucesso relevante.

f) Os encargos com os recursos humanos são a principal componente de custos operacionais da empresa representando, em 2013, mais de 61% do seu total. Qualquer plano de reestruturação da empresa tem que incorporar esta rúbrica.

g) O passivo da ... atingiu, em 2013, um valor próximo dos 2.6 milhões de euros, o que representa uma duplicação de valor face ao ano de 2012.

h) O passivo crescente não foi compensado por um aumento das receitas o que tornou o serviço da dívida inoportável, tendo a empresa entrado em incumprimentos sucessivos com os seus credores durante o ano de 2014, sendo que a faturação não apresenta o mesmo sentido de crescimento, apresentando no ano corrente um valor acumulado, até ao final do mês de agosto, uma faturação inferior a 100 (cem) mil euros.

i) Os factos descritos provocam o desequilíbrio económico-financeiro da Empresa, não sendo possível garantir os pagamentos futuros a fornecedores, ao Estado (administração fiscal e segurança social) e aos trabalhadores.

j) É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que o nível de redução da atividade da Empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permitem a manutenção da atual estrutura organizativa, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, que a ... dê início a um processo de reestruturação de forma a adequar a sua estrutura de custos à redução do volume de atividade, tendo por base um ajustamento do seu quadro de pessoal.

Não foi manifestada oposição ao despedimento por parte dos trabalhadores.

O empregador reiterou a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores dado não serem viáveis a aplicação das medidas alternativas previstas no n.º 1 do artigo 361.º do CT, seguindo-se agora o desenrolar dos respetivos trâmites processuais, designadamente os previstos nos arts. 363.º a 366.º do CT (na redação resultante da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto de 2013, em vigor a partir de 01/10/2013 e aplicável ao caso concreto).

Indagados se algum dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo se encontrava nalguma das situações especiais do artigo 63.º do CT, foi esclarecido que duas trabalhadoras abrangidas, a saber, ... e ... se encontram nessa situação, na medida em que a primeira se encontra grávida e a segunda se trata de trabalhadora em final de licença parental alargada, iniciando posteriormente a esta reunião, a qualidade de trabalhadora lactante. Assim, nos termos da Lei, será solicitado parecer prévio ao CITE quanto à inclusão destas duas trabalhadoras.

Finda a fase de informações, foi iniciada a fase de negociações, tendo a Empresa reiterado o já constante na carta de intenção e respetiva fundamentação, isto é, que não se encontram previstas quaisquer

compensações adicionais às previstas no artigo 366.º do Código do Trabalho, o que não mostrou oposição pelos trabalhadores. Nesta fase, pelos trabalhadores ... e ..., foram solicitados alguns esclarecimentos sobre, pela primeira, quanto à forma legal de cálculo da sua compensação e quanto ao segundo, quanto às férias legalmente devidas e prazo do contrato.

As dúvidas levantadas foram esclarecidas com base na lei, isto é, que no caso da trabalhadora ..., face à data de admissão (21.10.2013) a sua compensação é calculada com base no artigo 366.º do Código do Trabalho, com a redação que lhe foi conferida pela Lei 69/2013, de 30 de agosto. Quanto à dúvida do Trabalhador ..., foi esclarecido a forma de cálculo dos dias de férias quer no ano de admissão, quer nos anos seguintes e, ainda, no ano da cessação.

Em seguida, foi pedido esclarecimento pela trabalhadora ... quanto à sua antiguidade, tendo a empregadora esclarecido que a mesma remonta a 1/11/1995. Nada mais havendo a tratar foi a reunião encerrada às dez horas e quarenta cinco minutos, dela tendo sido lavrada a presente ata que, por estar conforme, depois de lida, vai ser assinada por todos os presentes.

Os representantes do empregador,

(...)

Os trabalhadores,

(...)

- 1.8.** Em 12.12.2014, a CITE solicitou à entidade empregadora o Anexo A do Relatório Único da empresa; Cópia dos contratos de trabalho das trabalhadoras especialmente protegidas; comprovativo da representação da trabalhadora grávida por mandatário e outra informação considerada pertinente.

1.9. Foram juntos ao processo os seguintes elementos:

- Duas cartas dirigidas ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social e à DGERT, datadas de 24.11.2014;
- Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;
- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- Quadro de pessoal;
- Relação de trabalhadores a despedir nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 363.º do CT;
- E-mail da mandatária da entidade empregadora dirigido ao mandatário da trabalhadora grávida., de 9.12.2014;
- Contrato de trabalho da trabalhadora lactante, de 2.06.2008;
- Contrato de trabalho da trabalhadora grávida, de 6.04.2010;
- Carta do mandatário da trabalhadora grávida dirigida à entidade empregadora e datada de 1.12.2014;
- Anexo A do Relatório Único da empresa.

1.10. Após nova solicitação da CITE, em 17.12.2014, a entidade empregadora juntou ao processo os seguintes elementos e informação:

“Na sequência da V. solicitação junto envio os documentos solicitados:

1. *Contrato do ...*
2. *Comprovativo de saída dos seguintes colaboradores*
 - a. *... – caducidade do contrato de trabalho*
 - b. *... – caducidade do contrato de trabalho*
 - c. *... – (Departamento de Orçamentação) – acordo de revogação*
 - d. *... – (Departamento de Orçamentação) – acordo de revogação*
 - e. *... – (Departamento de Orçamentação) – acordo de revogação*
 - f. *... – (Departamento de Arquitetura) – por iniciativa do trabalhador*
3. *Relativamente aos trabalhadores que ficam são todos Arquitetos mas ao longo dos anos adquiram experiências muito especializadas)*
 - a. *... – Arquiteto sénior com contrato celebrado a 07-03-2005*
 - b. *... – Arquiteto sénior com contrato celebrado a 01-10-2008*
 - c. *... – Arquiteto sénior com contrato celebrado a 28-12-2005 encontrando-se neste momento grávida*
 - d. *... – Arquiteto com experiência na elaboração de imagens em animação 3 D e humanização de plantas*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...)* O Tribunal de Justiça

tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.3.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”*
- 2.4.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².

- 2.5.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprir os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho. Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- 2.7.1.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:
- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
 - b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
 - c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
 - d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
 - e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
 - f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 2.8.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir. Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.
- 2.9.** De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

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

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

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”⁴, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

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

⁴ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

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

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

“(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁵ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

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

⁵ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

2.10. De acordo com o processo em análise a entidade empregadora, *“constituída há mais de 10 (dez) anos exercendo a sua atividade nas áreas Projetos de Arquitetura, Projetos de Especialidades, Arquitetura de Interiores, Gestão de Obras e Fiscalização”*, comunicou às trabalhadoras especialmente protegidas que o seu despedimento é consequência da *“quebra no mercado onde a empresa opera traduziu-se não só na diminuição de atividade como numa pressão em baixa do nível de preços praticado, especialmente a nível nacional.”*

2.11. Comunicou, ainda, que *“A ..., desde o início da sua atividade, encontrava-se dividida em dois setores organizacionais:*

1. Setor de Arquitetura, onde se desenvolvem os projetos de Arquitetura, desde a conceção de estudos, criação de “story boards”, licenciamento, execução e acompanhamento técnico e Arquitetura de interiores e Decoração com o desenvolvimento de otimização, organização e decoração de espaços interiores;

2. Setor de Engenharia e Gestão de Obras, com a responsabilidade de execução e coordenação de projetos de Especialidades, Planeamento e Gestão de Obras e Fiscalização de obras.”

2.12. *“O passivo da ... atingiu, em 2013, um valor próximo dos 2.6 milhões de euros, o que representa uma duplicação de valor face ao ano de 2012. O passivo crescente não foi compensado por um aumento das receitas o que tornou o serviço da dívida inoportável, tendo a empresa entrado em incumprimentos sucessivos com os seus credores durante o ano de 2014.*

Por seu lado, a faturação não apresenta o mesmo sentido de crescimento, apresentando no ano corrente um valor acumulado, até ao final do mês de agosto, uma faturação inferior a 100 (cem) mil euros.”

- 2.13.** *“Os factos descritos provocam o desequilíbrio económico-financeiro da Empresa, não sendo possível garantir os pagamentos futuros a fornecedores, ao Estado (administração fiscal e segurança social) e aos trabalhadores.”.*
- 2.14.** Referiu, pois, a entidade empregadora que *“Os encargos com os recursos humanos são a principal componente de custos operacionais da empresa representando, em 2013, mais de 61% do seu total.”*, concluindo, assim, que: *“Qualquer plano de reestruturação da empresa tem que incorporar esta rubrica.”*, e que: *“É neste contexto que se insere, como último recurso, o presente processo de despedimento coletivo, atendendo a que o nível de redução da atividade da Empresa e o desequilíbrio económico-financeiro em que a mesma se encontra não permitem a manutenção da atual estrutura organizativa, com os custos daí decorrentes, impondo, pois, que a ... dê início a um processo de reestruturação de forma a adequar a sua estrutura de custos à redução do volume de atividade, tendo por base um ajustamento do seu quadro de pessoal.”*
- 2.15.** De acordo com a informação constante do processo *“O Departamento de Engenharia e Gestão de Obras será extinto”* assim como o *“Departamento Administrativo, face ao carácter secundário que o mesmo assume”*.
- 2.16.** O Departamento de Arquitetura *“deixará de compreender as conceções de Arquitetura de Interiores, Design de Interiores e Decoração, por se revelarem de carácter acessório e não prioritário e/ou obrigatório, pelo que, no que tange às funções de Designer de Interiores, as mesmas deixarão de ter conteúdo funcional”*.

Ficarão neste Departamento as seguintes vertentes do projeto:

- *Conceção e “Story Boards”;*
- *Planeamento, desenvolvimento de desenho arquitetónico e organização de espaços;*
- *Detalhe, pormenorização e desenho de execução;*
- *Elaboração de Imagens Virtuais em Animação 3D e Humanização de plantas.*

(...)

Com a reestruturação necessária para a viabilização da ..., a equipa deste setor organizacional, será reduzida a 4 (quatro) colaboradores, pelo que terá de que ficar dotada de elementos que consigam dar resposta às necessidades do desenvolvimento de projetos em todas as suas fases e especificações, que pela sua experiência, pela sua polivalência e pela sua especificidade poderão ajudar com menos meios humanos a “abraçar” o maior número de frentes possíveis.”.

2.17. No que respeita às trabalhadoras especialmente protegidas objeto do presente parecer importa concretizar que a trabalhadora grávida ... está afeta ao Departamento de Arquitetura e a trabalhadora lactante ... está afeta ao Departamento de Engenharia e Gestão de Obras.

2.18. Relativamente à trabalhadora lactante o critério de seleção utilizado para a sua inclusão no procedimento de despedimento coletivo foi o seguinte: *“O Departamento de Engenharia e Gestão de Obras será extinto, pelo que o presente despedimento coletivo abrangerá todos os trabalhadores adstritos a este setor organizacional.”.*

2.18.1. Mencione-se que a trabalhadora foi contratada para ser responsável *“entre outros, pela execução de Gestão, coordenação e fiscalização de*

obras e Projetos de Arquitetura”, conforme a Cláusula Primeira, n.º 2 do seu contrato de trabalho, junto ao processo.

2.18.2. A trabalhadora esteve presente na reunião de informações e negociação, conforme ata junto ao processo, não tendo sido *“manifestada oposição ao despedimento por parte dos trabalhadores.”*

2.18.3. Decorre ainda da documentação junta ao processo que os 5 trabalhadores indicados como afetos ao Departamento de Engenharia e Gestão de Obras estão todos incluídos no despedimento coletivo.

2.19. Relativamente à trabalhadora grávida o critério de seleção utilizado para a sua inclusão no procedimento de despedimento coletivo foi o seguinte: *“ foram, ainda, tidos em consideração, para aferir dos colaboradores a incluir no presente processo de despedimento coletivo, a experiência de cada um dos trabalhadores nas áreas supra referidas. À parte a área de elaboração de Imagens Virtuais em Animação 3D e Humanização de plantas - na qual a empresa apenas conta com um trabalhador apto à sua elaboração -, foi, ainda tida em consideração quer o vínculo laboral de cada um dos trabalhadores que integram o departamento aqui em análise, nomeadamente, se contratados a termo (e cuja caducidade, nos termos do 344º do Código do Trabalho, à data não tenha operado) ou se contratados por tempo indeterminado, e, de entre estes últimos, a sua antiguidade.”*

2.19.1. Mencione-se que no respeitante à trabalhadora grávida a ata de reunião de informações e negociação, refere que a mencionada trabalhadora *“encontra-se representada por mandatário (...) No entanto, à hora agendada nem a trabalhadora nem o seu mandatário se encontravam presentes nesta reunião”*. A representação da trabalhadora por mandatário está comprovada no processo pela junção de carta do mesmo, datada de 1.12.2014 e de e-mail da mandatária da entidade empregadora remetendo a ata da reunião em 9.12.2014.

- 2.19.2.** Não obstante a ausência da trabalhadora e do seu representante, a verdade é que analisada a documentação junta ao processo verifica-se o seguinte:
- 2.19.3.** A trabalhadora afeta ao Departamento de Arquitetura tem a categoria de Agente Técnico de Arquitetura e Engenharia/Construtor Civil (Grau III), conforme o Anexo A do Relatório Único. Ao referido departamento estão afetos 9 trabalhadores, dos quais 3 estão incluídos no despedimento coletivo (...; ... e ...) e 2 trabalhadores com contratos a termo certo cessaram os seus contratos de trabalho (... e ...), conforme comprovativos junto ao processo.
- 2.19.4.** No que respeita ao critério para a inclusão da trabalhadora grávida no procedimento de despedimento coletivo importa referir que a trabalhadora foi contratada para ser *“responsável pela elaboração de estudos, projetos, projetos de execução e de arquitetura de interiores na área específica de projetos, sem prejuízo de outras que lhe possam ser atribuídas (...)”*, conforme Cláusula Primeira, n.º 2 do contrato de trabalho e, de acordo com a seleção do empregador foi tido em conta: *“a experiência de cada um dos trabalhadores nas áreas [Conceção e “Story Boards”; Planeamento, desenvolvimento de desenho arquitetónico e organização de espaços; Detalhe, pormenorização e desenho de execução]. À parte a área de elaboração de Imagens Virtuais em Animação 3D e Humanização de plantas - na qual a empresa apenas conta com um trabalhador apto à sua elaboração”*.
- 2.19.5.** Assim, concretizou a entidade empregadora que: *“foi, ainda tida em consideração quer o vínculo laboral de cada um dos trabalhadores que integram o departamento aqui em análise, nomeadamente, se contratados a termo (e cuja caducidade, nos termos do 344.º do Código do Trabalho, à data não tenha operado) ou se contratados por tempo indeterminado, e, de entre estes últimos, a sua antiguidade.”*

- 2.19.6.** Ora, verificando os trabalhadores que manterão o seu vínculo laboral no Departamento de Arquitetura verifica-se que três desses trabalhadores (... , ... e ...) têm maior antiguidade que a trabalhadora grávida e são titulares de contratos de trabalho por tempo indeterminado e que o quarto trabalhador que permanecerá no referido Departamento (...) é titular de um contrato a termo certo, com menor antiguidade que a trabalhadora grávida.
- 2.19.7.** Instada a justificar esta realidade, a entidade empregadora veio juntar ao processo o contrato do trabalhador do qual resulta, conforme previsto na Cláusula Primeira, n.º 1 e 2, que este foi contratado para *“as funções de Arquiteto”, “elaboração de estudos, projetos, projetos de execução e de arquitetura de interiores na área específica de projetos, assegurar a prática de todos os atos inerentes à função de Arquiteto, sem prejuízo de outros que lhe possam ser atribuídas pela empregadora”*.
- 2.20.** De facto, perante a avaliação da documentação que compõe o presente processo, não foi possível concluir se o critério utilizado foi a experiência profissional, a modalidade de contrato de trabalho ou a antiguidade, e neste último caso que antiguidade, a maior ou a menor e em que medida os critérios individualizados tiveram aplicação uniforme a todos os trabalhadores daquele departamento.
- 2.21.** Na verdade, ao subsistir o vínculo laboral a termo certo de um trabalhador afeto ao mesmo Departamento a que está afeta a trabalhadora grávida e que detém uma antiguidade menor que essa trabalhadora especialmente protegida subsistem dúvidas relativas à aplicação dos critérios determinados pelo empregador.
- 2.22.** Em concreto, e no que respeita à alegação do empregador em como *“foram, ainda, tidos em consideração, para aferir dos colaboradores a incluir no presente processo de despedimento coletivo, a experiência de*

cada um dos trabalhadores nas áreas supra referidas. À parte a área de elaboração de Imagens Virtuais em Animação 3D e Humanização de plantas - na qual a empresa apenas conta com um trabalhador apto à sua elaboração”, constata-se que os conteúdos funcionais constantes dos contratos de trabalho do trabalhador contratado a termo e da trabalhadora grávida são muito semelhantes, detendo ambos a mesma profissão e a mesma categoria profissional. Neste sentido, e embora tenha sido alegado pela empresa a valorização da experiência de cada trabalhador, designadamente, na elaboração de imagens virtuais em animação 3D e humanização de plantas, a verdade é que tal experiência não resultou demonstrada no processo agora analisado.

2.23. Neste sentido, não estão afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida, uma vez que esta trabalhadora não é titular de um contrato a termo certo e detém maior antiguidade relativamente a um dos trabalhadores que permanecerá no Departamento de Arquitetura, também ele contratado para *“elaboração de estudos, projetos, projetos de execução e de arquitetura de interiores na área específica de projetos, sendo que: “o Departamento de Arquitetura deixará de compreender as conceções de Arquitetura de Interiores, Design de Interiores e Decoração, por se revelarem de caráter acessório e não prioritário e/ou obrigatório, pelo que, no que tange às funções de Designer de Interiores, as mesmas deixarão de ter conteúdo funcional.”*

2.24. Relativamente à trabalhadora lactante e conforme a análise desenvolvida nos pontos 2.18., 2.18.1., 2.18.2. e 2.18.3. deste parecer, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na sua inclusão no despedimento coletivo uma vez que tal inclusão resulta da extinção do Departamento de Engenharia e Gestão de Obras afetando todos os trabalhadores que aí desenvolviam a sua atividade.

2.25. Uma última referência aos quatro trabalhadores que a 31 de outubro de 2013 constavam do quadro de pessoal da empresa e que não se encontravam referidos no quadro de pessoal junto ao processo de despedimento coletivo. Relativamente a estes e após solicitação de informação a empresa veio comprovar que os trabalhadores ...; ..., ... e ... cessaram os seus contratos de trabalho em data anterior ao início do procedimento de despedimento agora analisado, ou por acordo de revogação ou por iniciativa própria.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., LDA., uma vez que não se encontram afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida.
- 3.2.** Não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., LDA.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2015**