

PARECER N.º 139/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, incluído em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
Processo n.º 348 – DH-C/2015

I – OBJETO

1.1. Em 10.03.2015, a CITE recebeu da empresa ..., Lda. pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento do trabalhador no gozo de licença parental ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 8 trabalhadores, resumidamente, nos seguintes termos:

"Assunto: Despedimento coletivo — parecer prévio nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Exmos. Senhores,

A ..., Lda. (...) iniciou em 9 de fevereiro de 2015 um processo de despedimento coletivo abrangendo 8 (oito) trabalhadores.

O referido processo correu os respetivos trâmites legais, tendo no dia 24 de fevereiro de 2015 terminado a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

Sucedede que 1 (um) dos 8 (oito) trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo encontra-se no gozo de licença parental, designadamente o trabalhador ..., trabalhador adstrito aos departamentos/ segmentos de atividade de

Onshore e Offshore em Portugal, que, conforme se pode detalhadamente constatar pela documentação que ora se remete, são extintos e encerrados.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que, como é sabido, é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”).

Por sua vez, nos termos da alínea b) do n.º 3 do mesmo artigo, para efeitos de obtenção do referido parecer prévio, a Empregadora deve remeter cópia do processo de despedimento coletivo depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

Neste contexto, ao abrigo, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 63.º do Código do Trabalho, a ..., Lda., solicita à CITE que emita o parecer prévio identificado.

Para esse efeito, anexa-se ao presente requerimento a cópia do processo de despedimento coletivo, concretamente cópia da seguinte documentação:

a) Comunicação inicial e individual de intenção de despedimento coletivo entregue ao trabalhador ..., idêntica à entregue a todos os 8 (oito) trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, em virtude da inexistência das estruturas de representação previstas no n.º 1 do mesmo artigo;

b) Comunicação entregue ao identificado trabalhador (na falta de designação da comissão representativa dos trabalhadores identificada no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho), idêntica à entregue a todos os 8 (oito) trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, juntamente com todos os elementos de informação/ documentação previstos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente:

- 1. Os motivos invocados para o despedimento coletivo e dois documentos Anexos;*
- 2. O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- 3. Os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;*

4. O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
5. O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
6. 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.

c) Comunicação enviada via fax e via postal registada à Direção-Geral das Relações de Trabalho e Emprego, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho;

d) Resposta da Direção-Geral das Relações de Trabalho e Emprego à comunicação identificada na alínea anterior;

e) Atas das reuniões individuais que tiveram lugar entre os representantes da Entidade Empregadora e os 8 (oito) trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, no âmbito da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

Para além de toda a documentação acima identificada, anexa-se ainda o 'projeto/proposta' de decisão final de despedimento do trabalhador ..., documento que, apesar de não fazer parte do processo de despedimento coletivo (e, conseqüentemente, não ser de envio obrigatório para a CITE), admite-se que possa ser relevante para a emissão do parecer que ora se solicita, motivo pelo qual se anexa ao presente requerimento.

A ..., Lda., fica, assim, a aguardar a emissão do referido parecer prévio por parte da CITE, encontrando-se, naturalmente, ao inteiro dispor de V. Exas. para prestar todos os esclarecimentos/ documentos adicionais que possam, eventualmente, vir a ser considerados necessários."

1.2. Em 19.02.2015, a empresa comunicou ao trabalhador a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que se transcrevem:

"Assunto: Processo de despedimento coletivo — promoção da fase de informações e negociação.

Exmo. Senhor,

Na falta das entidades identificadas no n.º1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente, comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a ..., Lda. (adiante abreviadamente designada por “...” ou “Empresa”), comunicou-lhe em 9 de fevereiro de 2015 a intenção de proceder a um despedimento coletivo por força da extinção e encerramento da atividade dos departamentos/ segmentos Onshore e Offshore, abrangendo os postos de trabalho a estes afetos, incluindo o de V Exa.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 360º do Código do Trabalho, convidou-se na mesma data V. Exa., juntamente com todos os outros trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, a designar, de entre todos, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da referida comunicação, uma comissão representativa com o máximo de 5 (cinco) membros.

Todavia, decorrido o prazo legal para o efeito, V. Exa e os restantes trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo optaram por não designar a acima mencionada comissão representativa.

Não obstante o Código do Trabalho não prever expressamente qual o procedimento a adotar neste caso nem impor tal obrigação, a ... considera importante que todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo tenham conhecimento completo e circunstanciado de todos os fundamentos objetivos subjacentes ao processo de despedimento coletivo, bem como de todos os elementos de informação discriminados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Neste contexto, remetemos em anexo à presente comunicação os elementos de informação discriminados na referida norma, designadamente:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo e respetivos Anexos (dois);*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para a 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.*

Pese embora não seja legalmente exigível pelo facto de inexistir estrutura representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, a ... considera, igualmente, importante que, para além da entrega de todos os elementos de informação acima identificados, seja promovida a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho.

Neste contexto, aproveitamos para convidar V. Exa a participar numa reunião a realizar no próximo dia 24 de fevereiro de 2015, pelas 12:15 horas, nas instalações da Empresa.

(...)

Anexos: Documentos com os elementos de informação discriminados no n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho."

- 1.3.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo são resumidamente os seguintes que se transcrevem:

"Documento A

FUNDAMENTOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

— Artigo 360º, n.º1, alínea a), do Código do Trabalho —

1. Enquadramento geral

Como é do conhecimento público e geral, a crise financeira mundial, com início em agosto de 2007 nos Estados Unidos, propagou-se em 2008 à Europa e ao resto do mundo. Entre 2009 e 2014 a crise agravou-se drasticamente, sendo patente a manutenção de um cenário macroeconómico negativo.

Apesar das diversas iniciativas ao nível da cooperação internacional e ao nível governamental, designadamente a injeção sistemática de liquidez no sistema financeiro por parte dos Bancos Centrais em todo o mundo, a incerteza e a falta de confiança dos consumidores não foi restabelecida, fazendo diminuir de forma

repentina e acentuada a procura a nível global, para níveis indeterminados. Para além de diversos setores da economia afetados, o setor petrolífero e de prestação de serviços associados a esse setor, onde, como é sabido, se insere a atividade desenvolvida pela ..., Lda. (adiante abreviadamente designada por “...” ou “Empresa”), através dos serviços que presta, direta e indiretamente, a muitas empresas daquele setor, não passou incólume à mencionada crise.

De fato, este setor não é imune á volatilidade das condições de mercado, às severas consequências da crise económico-financeira sentida a partir de 2007/2008, à conseqüente diminuição do crescimento económico das empresas, à incerteza em relação ao crescimento económico de países emergentes, como a China, e ao desenvolvimento, também por estes, de meios alternativos de produção energética ou à desaceleração na procura de produtos petrolíferos.

Infelizmente, os indicadores económicos e financeiros mundiais e nacionais, macro e microeconómicos, não deixaram de se fazer refletir no quadro de atividade da No que respeita, concretamente, à atividade desenvolvida pela ..., é sabido que a mesma vem desde o início da sua atividade sofrendo uma redução acentuada. Essa redução reflete-se particularmente nos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore da ...

Com efeito, a ... vem sofrendo uma redução na procura e venda dos seus serviços, a qual se reflete num forte decréscimo da sua atividade e volume de trabalho, bem como, conseqüentemente, na perda bastante vincada das suas receitas. A esta situação não é alheia a acima mencionada conjuntura económica de grande instabilidade e de recessão, bem como a perda de poder de compra e de confiança por parte dos consumidores a que se vem assistindo nos últimos anos, afetando de forma bastante substancial a atividade de muitos dos clientes do designado Grupo e da ... e, conseqüentemente, a atividade e os resultados das mesmas.

Ao cenário exposto, acresce que as previsões e expectativas a curto e médio prazo não são as mais otimistas.

Com efeito, devido ao monopólio estatal deste setor detido por alguns dos países produtores de petróleo, as empresas privadas do setor veem-se confrontadas com elevados níveis de influência estatal, bem como com exigentes e demorados processos de cooperação e negociação com as empresas petrolíferas controladas pelos Estados.

Por sua vez, o mercado petrolífero enfrenta atualmente importantes desafios possivelmente inviabilizadores da manutenção da sua tradicional estrutura.

Com efeito, a queda do preço do ‘brent’ (referência mundial do barril de petróleo) de cerca de 58% desde junho de 2014, obrigou as grandes empresas petrolíferas, operadores na área de Exploração/ Produção de Petróleo e Gás, à redução dos gastos conceptuais e operacionais das suas várias instalações e unidades de produção de petróleo, postergando e diferindo eventuais novos investimentos para um futuro incerto a médio e longo prazo.

De acordo com um estudo realizado em outubro de 2012 pela conceituada ChathamHouse, foram, entre outros, apresentados como relevantes desafios para a indústria petrolífera num futuro próximo (i) o efeito da substituição de tecnologias energeticamente mais eficientes e o uso de combustíveis alternativos sobre a procura de produtos petrolíferos, (ii) a mudança do papel da OPEP, (iii) as incertezas que enfrentam os produtores de petróleo nos mercados definidos por políticas governamentais estatais, nomeadamente quanto ao uso de combustíveis alternativos, e (iv) as conotações geopolíticas da mudança do comércio de petróleo para os países em desenvolvimento da Ásia.

Finalmente, e a reforçar o enquadramento acima exposto, porque tem um impacto direto relevante na atividade da ..., é importante realçar a recente crise que se vive no Grupo Petrobrás, o qual, recorde-se, é um dos principais clientes do designado “Grupo ...” e da ... De facto, o Grupo Petrobrás, o qual produz mais de 90% do petróleo no Brasil, possui todas as refinarias do mesmo, opera em mais de 34 mil km de oleodutos, domina a distribuição de gasolina e diesel e é o dono da maior

rede de postos de gasolina do Brasil, encontra-se atualmente sob processos de investigação, cujos consequentes impactos económicos são imediatos e devastadores na estrutura da própria empresa, bem como na situação dos seus fornecedores e prestadores de serviço, onde se inclui a ...

Com efeito, por força da atual situação que se vive no Grupo Petrobrás, o Grupo ... vê todos os projetos derivados da sua relação comercial, com esta que é uma das suas mais relevantes parcerias, sofrerem uma forte estagnação e retrocesso, determinando uma redução drástica da atividade e da necessidade de trabalho e mão de obra, bem como, consequentemente avultados prejuízos financeiros.

Tendo em conta que a ... presta serviços de engenharia "..."/ "...", ou seja, uma prestação de serviços exclusiva para as entidades que compõem o designado "Grupo ...", a redução de serviço em projetos em andamento, assim como a falta de visibilidade de quaisquer novos projetos, a curto e médio prazo, não permite à ... assegurar uma carga/ volume de trabalho sustentável.

A necessidade de encetar o presente processo de despedimento coletivo justifica-se por força da redução da atividade da ... nos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore provocada pela diminuição da procura dos seus serviços, da dificuldade crescentemente sentida em colocar os seus serviços no mercado, pela ineficiência e ineficácia dos dois identificados segmentos/ departamentos resultante da redução da sua procura, bem como pela situação e desequilíbrio económico-financeiro da Empresa.

Tais fatores determinaram e impuseram, inelutavelmente, a extinção e o encerramento dos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore em Portugal e a consequente cessação de 8 (oito) dos 10 (dez) contratos de trabalho a eles afetos.

2. Da redução da atividade e da dificuldade de colocar serviços no mercado.

Embora tenha sido legalmente constituída em 26 de agosto de 2011, a ... iniciou efetivamente a sua atividade com o desenvolvimento do primeiro projeto, em janeiro de 2012.

Após um início de atividade que se pode considerar positivo, verificou-se uma clara redução da atividade.

A redução drástica da atividade da ... verificou-se a partir de 2013, tendo sido acentuada em 2014, concretamente nos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore, ou seja, na engenharia de plataformas em mar e cadeias de óleo e gás, petroquímica e outras indústrias em terra.

Conforme se pode constatar do Anexo 1 ao presente documento, que para todos os efeitos dele faz parte integrante, o decréscimo da prestação de serviços e volume de atividade foi inequívoco.

Da análise deste Anexo 1 conclui-se, imediatamente, que as horas dispendidas pelos trabalhadores da Empresa alocados aos departamentos/ segmentos Onshore e Offshore com projetos executados em Portugal foram sempre decrescendo, concretamente desde o início de laboração e atividade da Empresa até ao presente momento.

Se em 2011-2012, período a que correspondem apenas doze meses de exercício efetivo da atividade da Empresa e dos quais apenas seis meses tiveram efetiva faturação, o total de horas dispendido relacionado com projetos executados em Portugal foi de 26.962 horas, em 2013 foi de 33.484 horas e em 2014 somente de 19.046 horas.

Partindo do princípio de que em 2011-2012 a Empresa teria exercido a sua atividade pelo período de 16 meses (e, conseqüentemente, desenvolvido um total de 35.949 horas relacionadas com projetos executados em Portugal), verifica-se, efetivamente, uma clara redução de horas de trabalho realizado num curto período de dois anos, pese embora, como é sabido, o número de trabalhadores afetos aos

departamentos/ segmentos em causa tenha até aumentando no período em apreço de cerca de 16 (dezasseis) trabalhadores, em janeiro de 2012, para cerca de 43 (quarenta e três), no final desse mesmo ano.

Por sua vez, entre 2013 e 2014 verificou-se uma redução efetiva de 14.438 horas de trabalho.

Importa ainda assinalar que em 2011-2012, 2013 e 2014, ou seja, durante todos os anos consecutivos de laboração e exercício da atividade da Empresa, as horas não produtivas relacionadas com projetos executados em Portugal pelos trabalhadores afetos aos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore foram sempre largamente superiores às horas produtivas, ficando, assim, evidenciada a ineficiência e ineficácia clara dos aludidos departamentos/ segmentos da...

E neste ponto particular cumpre assinalar que apenas se regista algum equilíbrio global entre as horas produtivas e as horas não produtivas daqueles trabalhadores porque foram realizados projetos em situação de mobilidade (fora de Portugal), ou seja, projetos executados pelos trabalhadores da ... no âmbito da adjudicação de prestações de serviços entre esta empresa e empresas do designado Grupo ...

Caso contrário, o “saldo” entre as horas produtivas e as horas não produtivas seria ainda bastante mais negativo para a Empresa.

Finalmente, no que toca ao presente ano de 2015, cumpre destacar que inexistem qualquer hora de trabalho dispendida em execução de projetos em Portugal. Com efeito, as únicas horas de trabalho estimadas em 2015 dizem respeito à execução de projeto em situação de mobilidade, ou seja, realizadas por trabalhadores da ... no âmbito da execução de serviços contratados a esta empresa por outras empresas do Grupo ...

Finalmente, esclarece-se que as horas não produtivas de desenvolvimento interno estimadas (3.680 horas) correspondem à necessidade de dar cumprimento integral aos prazos legais estabelecidos para o processo de despedimento coletivo em

curso. Relativamente à quantidade de projetos "adjudicados" à ..., cumpre realçar que se, por um lado, é verdade que em 2013 se verificou uma quantidade superior de projetos executados, o certo é que esses projetos tiveram todos uma pequena dimensão e representaram, no total, muito poucas horas de trabalho realizado: (...)

Por sua vez, em 2014 foi visível uma diminuição da quantidade de projetos realizados e das horas dispendidas pelos trabalhadores: (...)

Em jeito de conclusão, é, pois, evidente, o decréscimo da atividade da Empresa nos departamentos/ segmentos de Onshore e Offshore em Portugal, sendo também manifesta a desnecessidade de mão de obra nesses segmentos.

De facto, regista-se que o total de horas produtivas foi sempre decrescendo desde o início da atividade da Empresa até ao presente momento.

Pese embora em 2011-2012 tenham sido registadas 30.806 horas produtivas, a verdade é que estes dois anos correspondem apenas a doze meses de execução de trabalho, pois, como acima se referiu, só se começou a trabalhar em projeto em janeiro de 2012.

Por sua vez, em 2013 registou-se um total de 41.402 horas produtivas, sendo que no ano seguinte (2014) se verificou um decréscimo de 8.352 horas produtivas. Finalmente, para além de atualmente não existir qualquer projeto em curso ou aprazado, a previsão para o ano de 2015 é que não exista qualquer serviço ou projeto a desenvolver nos departamentos/ segmentos de Onshore e Offshore em Portugal.

3. Da situação e desequilíbrio económico-financeiro da ...

Os fatos acima mencionados provocaram, forçosamente, um notório desequilíbrio económico-financeiro da Empresa a que urge, obviamente, fazer face.

Como se conclui através da análise do Anexo II ao presente documento, que para todos os efeitos dele faz parte integrante, os departamentos/ segmentos de Onshore e Offshore nunca apresentaram um resultado operacional positivo.

Da soma dos resultados operacionais entre 2011 e 2014 resulta um saldo negativo atual de quase dois milhões de euros, concretamente € 1.955.000,00 (um milhão novecentos e cinquenta e cinco mil euros).

Pelo contrário, importa realçar que o departamento/ segmento de .../ Infra-Estruturas ... apresenta no mesmo período um saldo positivo de € 380.000,00 (trezentos e oitenta mil euros).

Assim, constata-se que apenas o departamento/ segmento de .../ infraestruturas ... permite mitigar — mas não combater — o prejuízo total da ..., o qual ascende a € 1.575.000,00 (um milhão quinhentos e setenta e cinco mil euros), por força, única e exclusivamente, da manutenção da atividade da Empresa nos departamentos/ segmentos de Onshore e Offshore.

Como facilmente se conclui do exposto, a atual situação da ... é bastante difícil e torna-se insustentável.

Os principais indicadores económicos e financeiros da Empresa revelam uma degradação evidente, com um sucessivo acumular de resultados negativos, sendo a origem desses resultados negativos na atividade dos departamentos/ segmentos de Onshore e Offshore.

4. Do encerramento dos departamentos/ segmentos Onshore e Offshore

Como é notório, não é possível manter a atividade da ... no que respeita aos departamentos/ segmentos de Onshore e Offshore em Portugal.

De um ponto de vista de gestão racional, é, aliás, manifestamente impossível a sua manutenção, tornando-se, pois, premente, encerrar os dois mencionados departamentos/ segmentos.

Todos os fatores acima pormenorizadamente descritos acabaram por determinar decisivamente, e impor inelutavelmente, a cessação da prestação de serviços por parte da ... nos segmentos/ departamentos Onshore e Offshore em Portugal. Consequentemente, tornou-se também inelutável extinguir todos os postos de trabalho afetos aos identificados departamentos/ segmentos.

Como a ... se vê forçada a encerrar, de facto, os dois mencionados departamentos/ segmentos, não se justifica, de forma alguma, a manutenção dos postos de trabalho a eles afetos, sendo, aliás, manifestamente inviável, de um ponto de vista financeiro e de gestão racional, a sua manutenção.

É que, para além de toda a situação negativa acima detalhadamente exposta e totalmente inultrapassável, as previsões a curto e médio prazo são ainda, como acima também se evidenciou, mais incertas e negativas, tudo apontando para o facto de não se verificar qualquer inversão da situação da ... a curto e/ ou médio prazo.

De facto, a redução da atividade da ... nestes dois departamentos/ segmentos provocada pela diminuição da procura dos seus serviços, a dificuldade crescentemente sentida em colocá-los no mercado, bem como a diminuição de faturação, determinaram e impuseram, inelutavelmente, a extinção e o encerramento dos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore em Portugal e a conseqüente cessação de todos os contratos de trabalho a eles afetos.

Por sua vez, o desequilíbrio económico-financeiro da atividade dos dois identificados departamentos/ segmentos também impõe de forma inevitável o encerramento da atividade dos mesmos.

Por força da inevitável reestruturação da organização produtiva da ..., todos os recursos e serviços internos de desenho e engenharia atualmente existentes são direcionados exclusivamente para a atividade do departamento/ segmento de ..., o

qual tem vindo a ser desenvolvido pela Empresa desde o início da implementação da sua atividade em Portugal e se mantém em atividade.

Pese embora tudo o acima exposto, é importante recordar que a ... procurou evitar a instauração do presente processo de despedimento coletivo, tendo adotado todas as medidas possíveis que estavam ao seu alcance para evitar a redução/ extinção de postos de trabalho.

De facto, e como todos os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo têm perfeito conhecimento, importa recordar que por força da já na altura verificada diminuição drástica da atividade nos departamentos/ segmentos Onshore e Offshore, foram durante o segundo semestre de 2014 encetadas todas as medidas possíveis e ao alcance da ... conducentes à tentativa de não redução de postos de trabalho dos trabalhadores afetos àqueles dois departamentos/ segmentos.

Nesta medida, foi possível absorver no departamento/ segmento ... alguns desses trabalhadores, na sequência de um processo e concurso interno implementado em novembro de 2014, o qual foi aberto e dirigido a todos os trabalhadores da ..., com vista à apresentação de candidaturas para integrar este departamento/ segmento.

Foram, assim, na altura disponibilizadas todas as informações acerca dos postos de trabalho a ocupar, incluindo o descritivo detalhado das funções a desempenhar, tendo-se seguido, naturalmente, o processo individual de candidatura interna, com entrevistas pessoais com os responsáveis e especialistas do departamento/ segmento ...

Todavia, infelizmente, não foi possível absorver todos os trabalhadores afetos aos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore no departamento/ segmento de ... Com efeito, como acima se referiu, este último departamento/ segmento não tem necessidade nem capacidade ou volume de trabalho de tal forma elevado que lhe permita, de uma forma eficiente, absorver todos os

trabalhadores cujos postos de trabalho se encontram afetos aos departamentos/ segmentos Onshore e Offshore.

Finalmente e para além do exposto, a ... concluiu que é ainda possível absorver 2 (dois) trabalhadores afetos aos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore no departamento/ segmento ..., reduzindo, assim, o universo de trabalhadores a despedir de 10 (dez) para 8 (oito) trabalhadores, com base nos critérios objetivos utilizados para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Adicionalmente, cumpre, igualmente, recordar que, para além de tudo o exposto, foi ainda ponderada uma eventual mobilidade internacional de trabalhadores para uma das empresas do Grupo ..., do qual a ... faz parte. No entanto, uma vez que não foram detetados postos de trabalho vagos e a adoção de tal medida de carácter excecional não depende, única e exclusivamente, da ..., não foi possível implementar a aludida mobilidade internacional.

Neste contexto e por todos os motivos acima mencionados, torna-se atualmente inelutável e premente a extinção dos postos de trabalho atualmente afetos aos departamentos/ segmentos Onshore e Offshore, aos quais todos os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo estão adstritos.

A redução de efetivos a ter lugar no presente processo de despedimento coletivo trata-se de uma medida inevitável no âmbito do processo de reestruturação e reorganização da ..., visando assegurar a sustentabilidade e eficiência da Empresa, bem como a manutenção dos restantes postos de trabalho a ela afetos. Assim, é por demais evidente que o atual contexto, a situação do mercado onde a ... opera e, igualmente, os indicadores económicos e financeiros da Empresa, revelam uma situação muito preocupante a que urge fazer face, obrigando à implementação e ao desenvolvimento urgente de medidas de adequação da mão de obra à situação atual.

5. Conclusão

Todos os fatores objetivos acima elencados, concretamente a redução da atividade da ... nos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore provocada pela diminuição da procura dos seus serviços, a dificuldade crescentemente sentida em colocar os seus serviços no mercado, a ineficiência e ineficácia dos dois identificados segmentos/ departamentos, e, finalmente, a situação e o desequilíbrio económico-financeiro da Empresa, determinam e impõem, inelutavelmente, a extinção e o encerramento dos departamentos/ segmentos Onshore e Offshore, bem como, conseqüentemente, a cessação de 8 (oito) contratos de trabalho a eles afetos.

O presente processo de despedimento coletivo assenta, portanto, em motivos de mercado e estruturais, nos termos conjugados do disposto no n.º 1 e nas alíneas a) e b) do n.º 2, ambos do artigo 359.º do Código do Trabalho."

- 1.4.** Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes, conforme se transcreve:

"Documento C

CRITÉRIOS PARA A SELEÇÃO Dos TRABALHADORES A DESPEDIR

— Artigo 360.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho —

Como é sabido, o presente processo de despedimento coletivo assenta no encerramento da atividade da ... nos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore em Portugal.

Nestes termos, o critério utilizado para a seleção dos trabalhadores a despedir prende-se, direta, inelutável e forçosamente, com a afetação dos mesmos aos referidos segmentos/ departamentos.

A seleção dos trabalhadores a despedir foi efetuada de entre os trabalhadores existentes nos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore, com o propósito de adequar o quadro de pessoal às reais necessidades da Empresa, em linha com tudo o exposto na fundamentação do despedimento coletivo, na indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

Assim, a seleção dos trabalhadores a despedir foi efetuada com base num critério organizacional, aliado a um critério operacional de atividade assente no encerramento dos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore, e na necessidade de assegurar a manutenção da atividade do departamento/ segmento de ...

De entre os 10 (dez) trabalhadores afetos aos departamentos/ segmentos de atividade de Onshore e Offshore em Portugal foi efetuada uma avaliação comparativa para seleção dos 8 (oito) trabalhadores a despedir.

Os critérios de seleção adotados e utilizados foram os que a seguir se indicam, havendo sido objeto de uma ponderação conjunta e integrada, sendo selecionados para permanecer na Empresa os trabalhadores com melhor avaliação e, por conseguinte, selecionados para inclusão no processo de despedimento os trabalhadores com menor avaliação.

Assim, os critérios adotados foram os seguintes:

- 1. Avaliação de desempenho;*
- 2. Habilitações académicas*
- 3. Experiência profissional;*
- 4. Importância funcional atual e futura;*
- 5. Antiguidade;*
- 6. Onerosidade/custo salarial."*

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

"Documento E

*PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O
DESPEDIMENTO*

- Artigo 360.º, n.º 2, alínea e), do Código do Trabalho -

A ..., Lda., pretende efetuar o despedimento nos termos dos prazos concretamente aplicáveis previstos no n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho.

- 1.6. A empresa indica como método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, o seguinte que se transcreve:

"Documento F

MÉTODO DE CÁLCULO DE COMPENSAÇÃO A CONCEDER GENERICAMENTE AOS TRABALHADORES A DESPEDIR, SE FOR CASO DISSO, SEM PREJUÍZO DA COMPENSAÇÃO ESTABELECIDADA NO ARTIGO 366.º OU EM INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA

— Artigo 360.º, n.º 2, alínea f) do Código do Trabalho —

A ..., Lda., pretende respeitar integralmente a compensação legalmente prevista e aplicável em função da retribuição base e antiguidade de cada trabalhador.

Não se pretende conceder qualquer compensação genérica aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida no artigo 366.º do Código do Trabalho, devidamente conjugado com o disposto no artigo 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

O montante da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir será, assim, o que resultar da aplicação a cada trabalhador das regras estabelecidas nas mencionadas previsões legais."

- 1.7. Da ata de reunião de informações e negociação relativa ao trabalhador especialmente protegido, com data de 24.02.2015, consta o que se transcreve:

"ATA DE REUNIÃO

Aos vinte e quatro dias do mês de fevereiro de 2015, pelas 12:00 horas, no âmbito do processo de despedimento coletivo promovido pela ..., Lda. (adiante abreviadamente designada por "...” ou "Empresa”), comunicado em 9 e 10 de fevereiro de 2015 a todos os trabalhadores abrangidos, reuniram nas instalações da ..., em Lisboa, o trabalhador ... (adiante abreviadamente identificado por "Trabalhador”) e, em representação da ..., ... e ..., bem como os peritos nomeados, ... e ..., ambos Advogados.

Iniciada a reunião, o identificado representante da ... começou por referir que não obstante tal informação já lhe ter sido transmitida, por escrito, nas duas

comunicações anteriormente remetidas, na falta das entidades identificadas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente, comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a ... comunicou diretamente ao Trabalhador e a todos os outros trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, em 9 e 10 de fevereiro de 2015, a intenção de proceder a um despedimento coletivo. Conforme estabelece o n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a Empresa convidou o Trabalhador na mesma data, juntamente com todos os outros trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, a designar, de entre todos, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da referida comunicação, uma comissão representativa com o máximo de 5 (cinco) membros.

Uma vez que os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo optaram por não designar a acima mencionada comissão representativa e não obstante o Código do Trabalho não prever qual o procedimento a adotar neste caso nem impor tal obrigação, a ... considerou importante que todos os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo tivessem conhecimento completo e circunstanciado de todas os fundamentos objetivos subjacentes ao processo de despedimento coletivo, bem como de todos os elementos de informação discriminados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, pelo que entregou ao Trabalhador, no dia 19 de fevereiro de 2015, todos os elementos de informação discriminados na referida norma, designadamente:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para a 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.*

Pese embora não fosse, igualmente, legalmente exigível pelo facto de inexistir estrutura representativa dos trabalhadores abrangidos pelo processo de

despedimento coletivo, a ... considerou também relevante que, para além da entrega de todos os elementos de informação acima identificados, fosse promovida a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, pelo que, neste contexto, convidou-se o Trabalhador a participar na presente reunião.

Questionado diretamente pela representante da Empresa sobre a necessidade de algum esclarecimento adicional para além dos elementos de informação já fornecidos, o Trabalhador respondeu que se declarava totalmente satisfeito com a informação já fornecida e reconheceu a verificação dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, afirmando que, tanto quanto sabe, os mesmos refletem a realidade. No que respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir e restantes elementos de informação, o Trabalhador afirmou, igualmente, que os compreende e nada tem a contestar.

O Trabalhador declarou perceber e aceitar os fundamentos invocados, bem como a impossibilidade de aplicação de medidas alternativas ao despedimento.

Foram explicados ao Trabalhador todos os direitos que lhe assistem, nomeadamente os previstos nos artigos 364.º e 365.º do Código do Trabalho, bem como aqueles que resultam do facto de se encontrar em licença de paternidade.

Adicionalmente, o representante da ... esclareceu que por força da debilitada situação económico-financeira da Empresa, demais fundamentos invocados para o processo de despedimento e imposição da política do Grupo Internacional de que esta faz parte, o critério da compensação pela cessação do contrato de trabalho a atribuir não pode ser diverso do legalmente previsto e resultante do artigo 366.º do Código do Trabalho, devidamente conjugado com o disposto no artigo 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Todavia, uma vez que, na prática, inexistem funções para desempenhar próprias da sua categoria profissional e por forma a beneficiar o Trabalhador incrementando o montante pecuniário a receber até à data da cessação do contrato de trabalho, a ... propôs o acordo na dispensa da prestação efetiva de trabalho no decurso do período de aviso prévio, sem prejuízo de qualquer direito do Trabalhador, mormente retribuição e antiguidade.

Tal proposta surge em detrimento do direito de a Empresa recorrer à aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 241.º do Código do Trabalho, impondo ao Trabalhador o gozo de férias no decurso do período de aviso prévio.

Desta forma, o montante a receber pelo Trabalhador até à data da cessação do contrato de trabalho será, efetivamente, superior em, pelo menos, um mês de retribuição.

O Trabalhador compreendeu e reconheceu o benefício económico resultante da proposta da Empresa, tendo, nessa medida, dado o seu acordo e, conseqüentemente, afirmado que concorda com a dispensa da prestação de trabalho durante o período de aviso prévio, com os termos do processo de despedimento coletivo, com o montante da compensação pelo despedimento e com o referido benefício adicional contemplado na proposta da Empresa.

Adicionalmente, o representante da ... esclareceu que seriam liquidados os créditos laborais vencidos e exigíveis por força da cessação do contrato de trabalho até à data em que esta vier a ocorrer, ou seja, até 30 (trinta) dias após a notificação ao Trabalhador da decisão final.

Por último, a ... perguntou ao Trabalhador se pretende uma carta de recomendação, tendo o Trabalhador afirmado que pretendia uma em língua portuguesa e inglesa. Nada mais havendo a dizer ou acrescentar, os presentes declararam concordar integralmente com o acima exposto, sendo a presente Ata, depois de lida e conferida, devidamente assinada."

1.8. A entidade empregadora junta ao processo os seguintes elementos:

- Carta dirigida à DGERT, datada de 19.02.2015;
- Comunicações de despedimentos dirigidas aos trabalhadores abrangidos;
- Quadro de distribuição de horas por período para o segmento Onshore - Offshore;
- Quadro de evolução e impacto económico/financeiro por segmento;
- Quadro de pessoal;
- Quadro de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;

- Documento da DGERT;
- Atas de reunião relativas a outros trabalhadores abrangidos;
- Carta de comunicação de abertura de processo de despedimento coletivo e lista de trabalhadores abrangidos, dirigida ao trabalhador, em 9.02.2015;
- Minuta de decisão final;
- Requerimento de subsídios de parentalidade;
- Comprovativos de envio e receção de documentos.

1.9. Após solicitação da CITE a entidade empregadora juntou o mapa demonstrativo da aplicação dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a incluir no procedimento de despedimento coletivo, assim como a descrição da avaliação anual de desempenho e informou o seguinte:

“Na sequência da notificação relativa ao processo acima identificado datada de 20 de março passado, remetemos em anexo ao presente e-mail a tabela com a informação solicitada.

(See attached file: Tabela_CITE_Criterios_Seleção_Despedimento Coletivo_24_03_15.pdf)

Aproveitamos a oportunidade para recordar V. Exas. de que a informação constante da tabela em anexo foi transmitida a todos os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo nas reuniões individuais que tiveram lugar no dia 24 de fevereiro de 2015, tendo os trabalhadores afirmado expressamente que compreendiam e concordavam com mesma (cfr. atas de reuniões individuais constantes do processo).

Finalmente, aproveitamos para informar que estamos, como sempre, ao dispor de V. Exas. para prestar todos e quaisquer esclarecimentos adicionais que possam ser considerados relevantes.”

1.10. Em 25.03.2015, após solicitação de informações adicionais decorrentes da análise dos documentos enviados à CITE, a entidade veio esclarecer o seguinte:

“- as letras "PA" nas colunas da tabela onde consta a informação "PA 2012" - "PA 2013" - "PA 2014" significa o termo inglês de "Performance Appraisal" , cuja tradução em português seria "Avaliação de Desempenho"

- O colaborador ... obteve a classificação de "AE - Abaixo das expectativas" no ano de 2014,

- O colaborador ..., apesar de ser abrangido pelo processo de despedimento coletivo, por lapso não foi inserido na Tabela enviada. Contudo, envia-se agora nova tabela consolidada com informação relativa a este colaborador. Contudo, e conforme resulta da tabela, para a exclusão pesou também o facto de a categoria profissional deste colaborador, i.e., Engenheiro de Instrumentação não ter qualquer possibilidade de absorção na área de ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.¹

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

¹ Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa
RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: geral@cite.pt

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

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”.

2.3. Nos termos da lei nacional o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

2.4. A cessação do contrato de trabalho no âmbito do despedimento coletivo é regulada pelos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho.

De acordo com este normativo, considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2.4.1. São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho:

- 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.

2.4.2. O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.4.3. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2.5. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de

despedimento coletivo, de trabalhador no gozo de licença parental, atende-se ao previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que consagra o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador por motivo do exercício dos direitos relacionados com a paternidade.

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

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

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário 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 nomes², 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”. (...)

(...) “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 CT³ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o

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

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

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.

- 2.7.** A entidade empregadora desenvolve, desde janeiro de 2012, a sua atividade no setor petrolífero e de prestação de serviços associados a esse setor, designadamente *“presta serviços de engenharia “...”/”...”, ou seja, uma prestação de serviços exclusiva para as entidades que compõem o designado “Grupo ...”. A venda desses serviços tem verificado uma “redução acentuada (...) particularmente nos departamentos/segmentos de atividade de Onshore e Offshore (...) ou seja, na engenharia de plataformas em mar e cadeias de óleo e gás, petroquímica e outras indústrias em terra.”*
- 2.8.** No exercício do seu poder de administração a entidade empregadora, face à conjuntura indicada considerou que *“Tais fatores determinaram e impuseram, inelutavelmente, a extinção e o encerramento dos departamentos/segmentos de atividade de Onshore e Offshore em Portugal e a conseqüente cessação de 8 (oito) dos 10 (dez) contratos de trabalho a eles afetos.”*, atendendo à *“clara redução de horas de trabalho realizado num curto período de dois anos”*, estimando-se que *“as únicas horas de trabalho estimadas em 2015 dizem respeito à execução de projeto em situação de mobilidade[fora de Portugal], ou seja, realizada por trabalhadores da ... no âmbito da execução de serviços contratados a esta empresa por outras empresas do Grupo ... (...) para além de atualmente não existir qualquer projeto em curso ou aprazado, a previsão para o ano de 2015 é que não exista qualquer serviço ou projeto a desenvolver nos departamentos/segmentos de Onshore e Offshore em Portugal.”*
- 2.9.** Nesse sentido, e *“Por força da inevitável reestruturação da organização produtiva da ..., todos os recursos e serviços internos de desenho e engenharia atualmente existentes são direcionados exclusivamente para atividade do departamento /*

segmento de .../...".

- 2.10.** A entidade empregadora *“procurou evitar a instauração do presente processo de despedimento coletivo”* pelo que *“durante o segundo semestre de 2014 encetadas todas as medidas possíveis (...) conducentes à tentativa de não redução de postos de trabalho”* como foi o caso de *“absorver no departamento/segmento ... alguns desses trabalhadores, na sequência de um processo e concurso interno implementado em novembro de 2014, o qual foi aberto e dirigido a todos os trabalhadores”, “Todavia, (...) não foi possível absorver todos os trabalhadores”* uma vez que, *“este (...) departamento/segmento não tem necessidade nem capacidade ou volume de trabalho de tal forma elevado que lhe permita, de uma forma eficiente, absorver todos os trabalhadores cujos postos de trabalho se encontram afetos aos departamentos/segmentos Onshore e Offshore.”*
- 2.11.** No entanto, e como decorre do alegado pela empresa, como *“é ainda possível absorver 2 (dois) trabalhadores afetos aos departamentos/segmentos de atividade de Onshore e Offshore no departamento/segmento ..., reduzindo (...) o universo de trabalhadores a despedir de 10 (dez) para 8 (oito) trabalhadores”*, a entidade empregadora definiu seis critérios de seleção: avaliação de desempenho; habilitações académicas; experiência profissional; importância funcional atual e futura; antiguidade e onerosidade/custo salarial, *“sendo selecionados para permanecer na Empresa, os trabalhadores com melhor avaliação e, por conseguinte, selecionados para inclusão no processo de despedimento os trabalhadores com menor avaliação.”*
- 2.12.** Analisada a documentação que compõe o presente processo afigura-se o seguinte:
- A empresa tem ao seu serviço 119 trabalhadores;
 - 15 trabalhadores estão afetos ao setor organizacional de Onshore e Offshore, dois quais 7 em mobilidade internacional;

- Os 8 trabalhadores afetos ao setor organizacional a extinguir, nos termos do quadro de pessoal da empresa, estão referenciados no quadro de pessoal a despedir;
- No quadro de aplicação dos critérios de seleção dos trabalhadores a incluir no procedimento de despedimento coletivo estão indicados 10 trabalhadores, relativamente aos quais se verifica que apenas duas trabalhadoras (... e ...) obtiveram melhor avaliação em 3 ou mais critérios e os restantes não obtiveram melhor avaliação a nenhum critério ou só a obtiveram em um ou dois critérios.

2.13. Decorre do exposto que a entidade empregadora definiu seis critérios para a inclusão dos oito trabalhadores no procedimento de despedimento coletivo. Do resultado final avaliativo resultou a inclusão do trabalhador especialmente protegido.

2.14. Refira-se, porém, que embora a explicação da avaliação de desempenho, que acompanha o quadro de aplicação dos critérios de seleção dos trabalhadores a incluir no procedimento de despedimento coletivo, não contenha a indicação dos objetivos definidos para o trabalhador especialmente protegido e demonstre permitir, na sua globalidade, uma avaliação com uma amplitude discricionária evidente, a verdade é que o trabalhador declarou em ata reconhecer *“a verificação dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo”* e *“No que respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir e restantes elementos de informação (...) afirmou, igualmente, que os compreende e nada tem a contestar.”*.

2.15. Na medida em que o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho respeita, designadamente, aos critérios para seleção de trabalhadores a despedir, e considerando que o trabalhador não invocou desacordo quanto à avaliação obtida na aplicação dos seis critérios determinados pelo empregador, a CITE não pode concluir por indícios de uma eventual discriminação do trabalhador especialmente protegido em virtude do gozo do seu direito à licença parental inicial, atualmente em curso, ou em virtude do gozo da licença parental exclusiva do pai,

gozada ainda no ano de 2014.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor ao despedimento do trabalhador no gozo de licença parental ..., promovido pela empresa ..., LDA.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE ABRIL DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

“A CGTP vota contra, porquanto, se considera que relativamente aos critérios que foram escolhidos para fundamentar a escolha dos trabalhadores a despedir contém uma discricionariedade tão evidente que não podemos deixar de considerar que existe claramente um evidente indício discriminatório, que viola as disposições legais em vigor, no tocante ao trabalhador especialmente protegido e em gozo de licença parental.”