

PARECER N.º 351/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio a despedimento, 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, da trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo
Processo n.º 1095 – DG-C/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 30 de junho de 2016, a CITE recebeu, através de procurador da entidade empregadora ..., S.A., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto 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, cópia do processo de despedimento coletivo de 22 trabalhadores/as, abrangendo uma trabalhadora grávida Sra. D.^a ..., com a categoria profissional de Técnica de Ambiente, promovido pela referida entidade.
- 1.2. A entidade empregadora, na carta de 30.06.2016, através de procurador, entregue em mão à CITE, tem o seguinte teor:
- “(...) Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho, solicita-se à Comissão a que V.Exa, preside a emissão de parecer sobre despedimento coletivo promovido por esta sociedade, para o que se junta cópia integral do mesmo. O procedimento de despedimento coletivo determinará a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora ...,*

Refira-se que esta trabalhadora comunicou o estado de gravidez, até então desconhecido da empresa, no dia 13 de maio de 2016, isto é, já no decurso do procedimento de despedimento coletivo (cfr. processo, fis 209).

Encontra-se esta sociedade ao dispor de V. Ex.^a para os esclarecimentos que entenda convenientes.

Com os melhores cumprimentos (...)”.

- 1.3.** Da análise do processo verifica-se a existência de cartas enviadas a todos/os trabalhadores/as abrangidos/as pela entidade empregadora, entregues por mão própria, de entre elas a dirigida à trabalhadora, assinada por esta no dia 18.04.2016, com o seguinte conteúdo:

*“(...) ASSUNTO: **DESPEDIMENTO COLETIVO***

Exmo. (a). Senhor(a):

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, comunica-se a intenção de proceder à cessação do seu contrato de trabalho por despedimento coletivo, o qual abrangerá outros 21 (vinte e um) trabalhadores desta empresa.

De harmonia com a disposição legal citada, dispõe V. Exa., em conjunto com os restantes trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo e no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data de receção da presente comunicação, da faculdade de nomear comissão representativa desses trabalhadores, composta no máximo por 5 (cinco) elementos.

A comissão a constituir deverá ser a interlocutora desta sociedade na fase de informações e negociação prevista no Código do Trabalho.

A esta comissão serão enviados os documentos que fundamentam a natureza e o âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo.

Para facilitar os contactos necessários à constituição da comissão representativa, anexa-se lista nominativa dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo.

Com os melhores cumprimentos (...)”

1.4. Como motivação para o despedimento, anexo 1, diz a entidade empregadora:

*“(…) **MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO***

1. Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cumpre descrever os motivos do despedimento coletivo.

2. A ..., S.A. (daqui em diante, “... ou “ Empresa”) tem por objeto a atividade de construção civil e obras públicas, dedicando-se sobretudo a estas últimas.

3. E sabido que o setor da construção e obras públicas em Portugal atravessa, desde há mais de uma década, período de profunda recessão, com forte retração do investimento e da procura.

4. Esta situação prolongada gerou, neste setor de atividade, diminuição acentuada da produção e rentabilidade, o desaproveitamento da capacidade produtiva instalada, o aumento dos índices de desemprego e o desaparecimento de muitas empresas.

5. Só nos últimos cinco anos, as análises de conjuntura da Federação Portuguesa da Indústria da Construção e Obras Públicas (daqui em diante, “FEPICOP”) foram dando conta:

— Em janeiro de 2011, de que o ano de 2010 fora o pior, desde 2000, em termos de quebras na carteira de encomendas, registando menos 21 que o ano anterior (análise de conjuntura n.º 48);

— Em janeiro de 2012, da redução do investimento público, com o montante global dos concursos abertos a diminuir 29% (análise de conjuntura n.º 58);

- Em junho de 2012, que o total da produção no setor da construção e obras públicas diminuía, entre 2000 e 2012, 45,8% (análise de conjuntura n.º 61, intitulada ‘Os Números da Crise são Esmagadores — Construção a Beira do Colapso’);

— Em setembro de 2012, que as carteiras de encomendas detidas pelas empresas de construção rondavam os 6,8 meses de produção assegurada, contra uma média, entre 1989 e 2011, de 10,2 meses (análise de conjuntura n.º 63);

— Em janeiro de 2013, do menor nível de consumo de cimento desde 1973, com uma quebra homóloga, em 2012, de 26,9% (análise de conjuntura n.º 66);

— Em fevereiro de 2013, que os desempregados oriundos do setor da construção ultrapassavam os 110.500, representando 16,3% do total de desempregados inscritos (análise de conjuntura n.º 67);

— Em janeiro de 2014, que 2013 fora o décimo segundo ano consecutivo de redução de atividade das empresas de construção, “com a procura dirigida ao Setor a atingir novos mínimos históricos” (análise de conjuntura n.º 74).

6. Dados mais recentes, referentes a 2015, salientam que o mercado das obras públicas continua a registar quebras significativas, contrariando a tendência de melhoria do setor da construção civil.

7. A AECOPS — Associação de Empresas de Construção, Obras Públicas e Serviços, fala do ‘colapso do mercado das obras públicas em 2015’ porquanto, neste ano, aquele mercado:

— Registou “um novo mínimo histórico”, com um volume de contratos inferior aos mil milhões de euros;

— Pautou-se pela “ausência de projetos e investimentos estruturantes” particularmente significativa na área dos transportes e da hidráulica;

— Foi “alimentado quase exclusivamente por obras locais de dimensão muito reduzida, indispensáveis para resolver problemas urgentes e pontuais, com o valor médio dos contratos a rondar os 89 mil euros”;

— Traduziu uma “forte redução no volume da contratação por empresa” menos 36% que em 2014, ‘passando de 488 mil euros (...) para apenas 314,6 mil (in Circular 13/1563/16, de 4 de fevereiro de 2016, no ponto 3).

8. Por isso, no que a “componente pública da construção de edifícios não residenciais “ diz respeito, a AECOPS perspetiva para 2016 o “agravamento da crise do Setor e (...) uma nova onda de insolvências”, resultado das “restrições orçamentais traduzidas em níveis reduzidos de investimento público” (idem, ponto 4.2).

9. A atividade, volume de negócios e resultados operacionais da ... não constituem exceção ao cenário descrito.

10. Desde logo porque a Empresa, como se disse, concentra a sua atividade (em mais de 90%) no segmento das obras públicas, com especialidade reconhecida em vias de comunicação e hidráulica.

11. Em 2010, a Empresa executou um total de 16 obras [(1) “...”; (2) “...”; (3) “...”; (4) “Lojas ...”; (5) “IC 6 ...”; (6) “...”; (7) “...”; (8) “...”; (9) “...”; (10) “...”; (11) “...”; (12) “...”; (13) “...”; (14) “...”; (15) “...”; e (16) “...”].

12. Esse número diminuiu para 11 em 2011 [(1) “...”; (2) “...”; (3) “...”; (4) “...”; (5) “...”; (6) “...”; (7) “...”; (8) “...”; (9) “...”; (10) “...”; e (11) “...”];

13. Para 10 em 2012 [(1) “...”; (2) “...”; (3) “...”; (4) “...”; (5) “...”; (6) “...”; (7) “...”; (8) “...”; (9) “...”; e (10) “...”];

14. Foi de 12 em 2013 [(1) “...”; (2) “...”; (3) “...”; (4) “...”; (5) “...”; (6) “...”; (7) “...”; (8) “...”; (9) “...”; (10) “...”; (11) “...”; (12) “...”];

15. 15 em 2014 [(1) “...”; (2) “...”; (3) “...”; (4) “...”; (5) “...”; (...)]

16. E 14 em 2015 [(1) “...”; (2) “...”; (3) “...”; (4) “...” (5) “...”; (6) “...”; (7) “...”; (8) “...”; (9) “...”; (10) “...”; (11) “...”; (12) “...”; (13) “...”; e (14) “...”].

17. À data de abril de 2016, a ... tem apenas cinco obras em carteira, isto é, em curso ou programadas: (1) ..., (2) ..., (3) ..., (4) ... e (5) ...

18. As três primeiras, já em execução, estarão concluídas em fevereiro de 2017 (a primeira) e julho de 2017 (a segunda e terceira).

19. A quarta e a quinta obras, com duração estimada de, respetivamente, cinco e onze meses, ainda não foram iniciadas.

20. No seu conjunto, o valor das obras em carteira não ultrapassa os 14.052 milhões de euros, dos quais 11.509 milhões serão executados em 2016.

21. *Em consequência, o volume de negócios da ... tem vindo a registar acentuada redução.*
22. *Em 2010, o volume de negócios da Empresa foi de 44.812.263,09€.*
23. *Ele diminuiu para 37.819.961,98€ em 2011, para 20.500.297,11€ em 2012 e para 16.668.110,66€ em 2013, o que traduz uma redução total, neste período, superior a 62 %.*
24. *Em 2014 e 2015, o volume de negócios registou uma melhoria, ficando-se, apesar disso, nos 25.575.733,77€ e 37.246.435€, respetivamente.*
25. *Do mesmo modo, os mais recentes resultados operacionais (antes de gastos de financiamento e impostos) da ... ficam muito aquém dos registados no ano 2011.*
26. *Nesse ano, os resultados operacionais da Empresa cifraram-se em 1.649.313,71€.*
27. *Esse número desceu para 267.368,33€ em 2012 e para 26.566,56€ em 2013, cifrou-se em 35.932,54€ em 2014 e fixou-se em 3.085,12€ em 2015.*
28. *Para esta evolução dos resultados operacionais contribuiu a degradação dos preços no setor da construção e, em consequência dele, a ... ter sido forçada a não refletir parte dos custos indiretos na formação dos preços que pratica.*
29. *O número de trabalhadores da Empresa tem vindo a acompanhar o contexto descrito, tendo passado de 168 em 31 de dezembro de 2010 para 105 em 31 de dezembro de 2015 (104 em 31 de março de 2016).*
30. *Estima-se que o decréscimo dos indicadores antes analisados — atividade, volume de negócios e resultados operacionais — se intensifique no futuro próximo.*
31. *Das 18 obras a que a Empresa concorreu, a ... tem apenas uma intenção de adjudicação em fase de audiência prévia e expectativa de contratação em duas.*

32. *Por isso, para 2016 a ... estima volume de negócios e resultados operacionais não superiores a 12.228.000€ e - 3.656.949€ (negativos), respetivamente.*

33. *Impõe-se, nessa medida, continuar a adequar a estrutura organizativa da Empresa aos níveis de atividade atuais e expectáveis, reduzindo custos, sobretudo custos fixos, e tornando-a mais eficiente e produtiva.*

34. *A ... tem um conjunto de trabalhadores formalmente dispensados de prestar trabalho, atenta a inexistência de funções que lhes possam ser atribuídas.*

35. *E um conjunto de trabalhadores que a Empresa procura ocupar em tarefas residuais, por inexistir obra a que possam ser afetos.*

36. *Serão por isso eliminados os postos de trabalho cuja subsistência não é essencial ao desenvolvimento da atividade, para mais quando representem custo elevado.*

37. *Ou aqueles que, no entender da Empresa, não justificam a afetação de trabalhador em permanência, podendo as respetivas funções ser assumidas ou distribuídas por outros trabalhadores, com a poupança inerente.*

38. *A reorganização da atividade vai incidir sobre três das cinco áreas da Empresa: o Parque das Máquinas, onde a ... parqueia os equipamentos utilizados nas obras; o departamento de Obras Edificações, dedicado à construção de edifícios e similares, públicos ou privados; e o departamento de Obras Públicas, que se ocupa dos trabalhos, essencialmente em resultado de investimento público, que não assumem a natureza técnica de edifício.*

39. *Já desde 1999 que a ... segue a estratégia de deixar de ter equipamento próprio de grande porte, como aliás fizeram os demais operadores do mercado.*

40. *Para aquela decisão contribuiu a competitividade das soluções de subcontratação oferecidas pelo mercado e a redução de atividade da*

Empresa, a qual desaconselhou a manutenção, com custos elevados, de equipamento pouco utilizado.

41. Por outro lado, a assistência técnica especializada é prestada pelas marcas e incide sobretudo sobre as componentes eletrónicas, cuja reparação é frequentemente inacessível aos utilizadores.

42. Por isso, chegados a 2016, a atividade do Parque de Máquinas é diminuta.

43. Mesmo considerando que nela se faz também a gestão administrativa da frota automóvel, hoje limitada a viaturas em regime de renting ou leasing.

44. Em consequência, será extinto o posto de trabalho do Diretor do Parque de Máquinas.

45. Bem como o único posto de mecânico (sem a vertente eletromecânica) a ele afeto.

46. A coordenação da atividade residual do Parque de Máquinas será assegurada pelo Diretor dos Serviços Técnicos.

47. Contrariando a tendência do mercado, a ... tem, neste momento, apenas uma obra de edificação em curso, e nenhuma projetada.

48. Trata-se da reabilitação do ..., em lisboa, no valor de 4.719.188€, com prazo de execução de onze meses.

49. Não se justifica, por isso, manter o departamento de Obras Edificações como estrutura autónoma dentro da Empresa, diferenciada das Obras Públicas.

50. Extinto o departamento de Obras Edificações, o departamento de Obras Públicas concentrará a atividade produtiva da ..., assumindo a designação de departamento de Produção.

51. Em consequência da reestruturação descrita, e bem assim para responder aos níveis, atuais e expectáveis, da atividade, reduzindo custos, a ... vai proceder à extinção dos seguintes postos de trabalho, afetos aos três departamentos — Parque de Máquinas, Obras Edificações e Obras Públicas — acima identificados:

- *Dois Diretores de Obra;*
- *Três técnicos engenheiros civis;*
- *Quatro encarregados de 1.ª;*
- *Um encarregado de 2.ª;*
- *Um Diretor de Parque de Máquinas;*
- *Um topógrafo;*
- *Um medidor de instalações;*
- *Um mecânico;*
- *Um técnico de ambiente;*
- *Um técnico de agronomia;*
- *Um técnico superior de segurança;*
- *Quatro técnicos administrativos de produção.*

52. *À redução da atividade, a reestruturação e a redução de pessoal descritas têm impacto também na Estrutura, isto é, no conjunto de trabalhadores da ..., com funções essencialmente administrativas, que prestam trabalho nos escritórios de Lisboa e (num caso) Porto.*

53. *Pois que, reduzido o volume da atividade e o número de trabalhadores da produção, isto é, afetos à atividade de construção, menores são as necessidades de apoio administrativo em termos de back-office.*

54. *Em consequência, a Empresa procederá à extinção de um dos dois postos de trabalho de escriturário, essencialmente responsável pelo lançamento contabilístico de faturas e pagamentos.*

55. *Estima-se que a cessação dos contratos de trabalho em causa no presente procedimento permita à ... poupança anual de € 985.000 (novecentos e oitenta e cinco mil euros), aproximadamente.*

56. *Verifica-se, assim, redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços, prevista como motivo de mercado para despedimento coletivo, e reestruturação da organização produtiva, prevista como motivo estrutural para despedimento coletivo,*

nos termos do n.º 1 e das alíneas a,) e b), do n.º 2, do artigo 359º, do Código do Trabalho.”.

1.5. Dos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, anexo III consta o seguinte:

“(…) Em cumprimento do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho, cumpre indicar os critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

2. Tem-se em conta que ao presente procedimento de despedimento coletivo preside a redução de atividade da ..., S.A. (daqui em diante, “...” ou “Empresa”), e a conseqüente necessidade de adequar a estrutura organizativa da Empresa, reestruturando-a e reduzindo os custos operacionais da atividade, atentos, para além do mais, os resultados financeiros.

3. O critério de seleção de trabalhadores subjacente ao presente procedimento dirige-se, por isso, ao cumprimento do objetivo de adequar o número de trabalhadores cujos contratos serão mantidos aos postos de trabalho necessários para o desenvolvimento da atividade atual da Empresa.

4. Nessa medida, a reorganização consistirá na eliminação dos postos de trabalho cuja subsistência não é essencial à prossecução da atividade da ...

5. Incluindo aqueles que, no entender desta, não justificam a afetação de trabalhador em permanência, podendo as respetivas funções ser assumidas ou distribuídas por outros trabalhadores, com a poupança inerente.

6. A identificação dos trabalhadores afetados resulta de vários elementos de seleção, cuja pluralidade é imposta pela diversidade das situações em causa e pela multiplicidade dos elementos de análise disponíveis.

7. *Nos casos em que o posto de trabalho objeto de extinção é o único com determinado conteúdo funcional, é feito cessar o contrato de trabalho do trabalhador que o ocupa.*
8. *Nos casos em que são extintos apenas parte dos postos de trabalho existentes com conteúdo funcional idêntico, os critérios que a seguir se definem atuam na identificação individual e concreta do trabalhador cujo contrato deverá cessar.*
9. *A ponderação far-se-á no conjunto dos trabalhadores da Empresa que ocupam posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico, independentemente do departamento em que se inserem na atualidade, por forma a assegurar a maior transparência e equidade possíveis.*
10. *Assim e por um lado, tendo em vista perturbar o mínimo possível a execução das obras em curso, valorou-se a circunstância de determinados trabalhadores se encontrarem dispensados de prestar trabalho, por inexistirem funções, compatíveis com a sua categoria profissional, que lhe possam ser atribuídas.*
11. *Na mesma ordem de razão, ponderou-se existirem outros trabalhadores que, pese embora não estarem em situação de dispensa, desempenham atualmente funções residuais, por falta de obra à qual possam ser afetos.*
12. *Quando empregue, o critério da avaliação de desempenho, previsto na lei, assenta nas avaliações de desempenho realizadas pela Empresa numa base regular, de acordo com os parâmetros constantes do Procedimento Geral ..., de 1 de setembro de 2011, conhecido dos trabalhadores.*
13. *Neste contexto, optou-se quer por apurar a média das avaliações de desempenho efetuadas entre os anos 2011 e 2014, quer por atentar na avaliação de desempenho referente ao ano 2015. Esta opção confere maior justiça relativa na identificação dos trabalhadores a serem abrangidos pelo procedimento, na medida em que se baseia numa avaliação mais abrangente.*

14. *Em todo o caso, conferiu-se maior peso (60 % — sessenta por cento — no total) à avaliação do desempenho de 2015, por se tratar da última realizada e, por isso, retratar mais adequadamente a posição relativa atual de cada trabalhador.*

15. *Atento o objetivo de redução de custos, em postos de trabalho a que corresponde retribuição de valor significativo atendeu-se, para além do mais, ao critério, também ele com assento legal, da maior onerosidade, para a Empresa, da manutenção do vínculo.*

16. *Como se disse, alguns dos postos de trabalho a extinguir por efeito do presente procedimento são ocupados por um único trabalhador.*

17. *E o caso do posto de Diretor do Parque de Máquinas, ocupado pelo trabalhador ..., cujo contrato de trabalho será feito cessar.*

18. *Do mesmo modo, também no Parque de Máquinas, será extinto o posto de trabalho de mecânico, e em consequência feito cessar o contrato de trabalho do trabalhador ..., que o ocupa.*

19. *No departamento de Obras Edificações, proceder-se-á à extinção do único posto de trabalho de medidor de instalações, ocupado pelo trabalhador ..., e por isso feito cessar o respetivo contrato de trabalho.*

20. *Também o posto de trabalho de topógrafo no departamento de Obras Públicas, ocupado, em exclusivo, pelo trabalhador ..., será extinto por efeito do presente procedimento.*

21. *Trata-se, para além do mais, de trabalhador dispensado de prestar trabalho desde 11 de janeiro de 2016, por inexistirem funções, compatíveis com a sua categoria profissional, que lhe possam ser atribuídas.*

22. *Por último, também no departamento de Obras Públicas, será extinto o posto de trabalho de técnico de agronomia, e por isso feito cessar o contrato de trabalho da trabalhadora ..., que o ocupa.*

23. *Os restantes postos de trabalho afetados pelo presente procedimento são ocupados por mais de um trabalhador.*

24. A ... mantém oito postos de trabalho de Diretor de Obra, número excessivo face às obras em curso e previstas.
25. Por isso, a Empresa vai proceder à extinção de dois dos oito postos de trabalho de Diretor de Obra, e à consequente cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que os ocupam.
26. Será o caso, por um lado, do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador ...
27. Trata-se do Diretor de Obra com a avaliação de desempenho menos favorável do conjunto dos Diretores de Obra da Empresa, quer na média das avaliações referentes aos anos 2011 a 2014, quer na avaliação de 2015, ascendendo a respetiva avaliação ponderada a 1,08.
28. Por outro lado, extinguir-se-á o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador ...
29. Trata-se do Diretor de Obra que regista a segunda avaliação de desempenho menos favorável, nos dois períodos considerados, cifrando-se a respetiva avaliação ponderada em 1,40.
30. Acresce que os dois Diretores de Obra referidos são os que auferem retribuição de valor superior, importando o respetivo vínculo o maior custo para a Empresa.
31. Continuarão ao serviço, por isso, os demais Diretores de Obra, a saber, ..., ..., ..., ..., ... e ...
32. Especificamente no que diz respeito ao Diretor de Obra ..., que não foi avaliado entre 2011 e 2014 por ter estado destacado em empresa do Grupo, a ... ponderou tratar-se do único que, no conjunto dos trabalhadores da Empresa, tem a especialidade de engenheiro geólogo, com experiência na execução de túneis, em que a ... é internacionalmente reconhecida.
33. Dos 10 técnicos engenheiros civis que a ... mantém ao serviço, a Empresa procederá à extinção de três postos de trabalho.
34. Os trabalhadores ... e ... registaram, dos técnicos engenheiros civis da Empresa, as duas avaliações de desempenho menos favoráveis no

conjunto da média das avaliações de 2011 a 2014 e da avaliação de 2015, com, respetivamente, 1,26 e 1,62 de resultado ponderado.

35. De igual modo, trata-se dos dois técnicos cujo vínculo de trabalho importa custo superior para a ...

36. Também será extinto o posto de trabalho de técnico engenheiro civil ocupado pela trabalhadora ...

37. Desde 5 de fevereiro de 2016 que esta trabalhadora não está afeta a uma obra, estando por isso ocupada em tarefas residuais.

38. A ... não perspetiva que, num futuro próximo, venha a realizar obra no distrito do Porto — área geográfica pela qual aquela trabalhadora sempre manifestou preferência — com valência em que a possa ocupar.

39. Foi também ponderada a circunstância de a trabalhadora ... ser a única técnica engenheira civil afeta à obra Conservação de Lisboa, da qual vai sair o respetivo Diretor de Obra (... , acima referido).

40. Entendeu-se, por isso, ser preferível preservar a restante cúpula da obra, na pessoa do técnico engenheiro civil imediatamente abaixo do Diretor de Obra, por forma a infligir a menor perturbação possível ao andamento dos trabalhos.

41. Tudo ponderado, permanecerão ao serviço os técnicos engenheiros civis ..., ..., ... e ...

42. A manutenção do contrato de trabalho vigente com o trabalhador ... resulta, para além do mais, da circunstância de se tratar de trabalhador com a especialidade de técnico superior de gás, essencial ao alvará detido pela Empresa.

43. Com a presente reestruturação, a ... contará apenas com três encarregados de 1.ª dos sete que prestam serviço à Empresa.

44. Os trabalhadores ... e ... encontram-se dispensados de prestar trabalho desde, respetivamente, 1 e 4 de janeiro de 2016, por razão idêntica à dos demais trabalhadores nessas condições.

45. E o trabalhador ..., cujo contrato de trabalho também será feito cessar, estará desocupado a partir da primeira semana de maio.

46. *Por outro lado, o trabalhador ... regista avaliação de desempenho, ponderada nos termos expostos, de 1,36, que é a segunda menos favorável no conjunto dos encarregados de 1.^a (a primeira mais baixa, de 1,24, pertence ao Sr. ..., acima referido).*

47. *Acresce que, dos referidos, os vínculos de trabalho dos Srs. ... e ... são os que importam maior custo para a ...*

48. *Por estes motivos, a ... conservará ao serviço o encarregado de 1.^a ..., que regista a melhor avaliação de desempenho quer na média dos anos de 2011 a 2014, quer na avaliação de 2015 (2,60 de média ponderada);*

49. *E os encarregados de 1.^a ... e ..., que se encontram afetos a obra em execução (respetivamente, ... e ...).*

50. *Com a presente reestruturação, a ... conservará um dos dois postos de trabalho de encarregado de 2.^a.*

51. *O trabalhador ... está dispensado de prestar trabalho desde 23 de dezembro de 2015, por já desde essa altura a ... não dispor de tarefas que lhe possam ser confiadas.*

52. *E regista, por outro lado, avaliação de desempenho inferior à do encarregado de 2.^a Sr. ..., em ambos os períodos considerados (com, respetivamente, resultado ponderado de 1,32 e 1,96).*

53. *Por isso, far-se-á cessar o contrato de trabalho vigente com o Sr. ...*

54. *O presente procedimento determinará também a extinção de um dos dois postos de trabalho de técnico de ambiente, e cessação do respetivo contrato de trabalho.*

55. *A trabalhadora ..., responsável por toda a área de ambiente, está inserida no departamento de Apoio à Produção, nele assistindo várias obras.*

56. *Já a trabalhadora ... presta trabalho, em regime de teletrabalho, desde 1 de abril de 2016, apoiando atividades subsidiárias como a elaboração de estudos e propostas.*

57. Acresce que esta trabalhadora teve avaliação de desempenho inferior à da Sra. ..., nas duas avaliações — média de 2011 a 2014 e avaliação de 2015 — consideradas (com resultado ponderado de respetivamente, 1,73 e 2,84).

58. E por isso o contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora ... que será feito cessar em resultado do presente procedimento.

59. A ... também extinguirá um dos três postos de trabalho de técnico superior de segurança.

60. A trabalhadora ... regista avaliação de desempenho menos favorável que a trabalhadora ..., com resultado ponderado de, respetivamente, 2,22 e 2,58.

61. E pior avaliação de desempenho que a trabalhadora ... na avaliação de 2015, única que abrangeu esta última (com, respetivamente, 2 e 2,6).

62. Será por isso o contrato de trabalho da trabalhadora ... que a ... fará cessar.

63. A reestruturação em curso importará ainda a eliminação de quatro dos oito postos de trabalho de técnico administrativo de produção existentes.

64. Os trabalhadores ... e ..., cujos contratos de trabalho serão feitos cessar, encontram-se dispensados de prestar trabalho desde, respetivamente, 11 de novembro de 2015 e 12 de abril de 2016, atenta a impossibilidade de lhes atribuir funções compatíveis com a sua categoria profissional.

65. Os trabalhadores ..., antes referido, ... e ... registam, respetivamente, as três avaliações de desempenho menos favoráveis, no conjunto da média das avaliações de 2011 a 2(114 e da avaliação de 2015, com resultado ponderado de 1,37, 1,82 e 1,87, respetivamente.

66. Avaliações inferiores, por isso, à dos trabalhadores ..., ..., ... e ..., cujos contratos de trabalho serão preservados.

67. Por último, por efeito do presente procedimento será extinto um dos dois postos de trabalho de escriturário afetos ao departamento da Estrutura.

68. A trabalhadora ... registou avaliação de desempenho, ponderada nos termos explicitados, de 2,52, inferior, por isso, aos 2,92 alcançados pela trabalhadora ...

69. Assim sendo, será o seu o contrato de trabalho a fazer cessar. (...)”.

- 1.6. Consta do processo e-mail da trabalhadora ora especialmente protegida de 13 de maio dirigido ao procurador da entidade empregadora formalizando a comunicação do seu estado de gravidez.
- 1.7. Consta também um e-mail de 22 de abril da comissão representativa de trabalhadores, constituída por quatro trabalhadores/a, comunicando à entidade empregadora a sua constituição, bem como a designação dos/as 14 trabalhadores/as que representam, incluída a trabalhadora ora em causa.
- 1.8. Consta ainda a comunicação ao serviço competente da DGERT para os devidos efeitos, nos termos da lei aplicável.
- 1.9. Sobre o despedimento ora em análise foram realizadas 4 reuniões de informações e negociação, com a participação de representantes da entidade empregadora, da Comissão Representativa dos Trabalhadores (CRT) designada pela trabalhadora ora especialmente protegida e restantes trabalhadores/as incluídos no despedimento, da DGERT e de de outros/as trabalhadores/as que não se fizeram representar pela CRT. As atas destas reuniões passam a ser reproduzidas a seguir.
- 1.9.1. “(...) Aos dezasseis dias do mês de maio de dois mil e dezasseis, pelas 14 horas e 45 minutos, realizou-se no ..., sito na Rua ..., n.º ..., em Lisboa, a primeira reunião da fase de informações e negociação do procedimento de despedimento coletivo iniciado pela ..., S.A. (adiante,

“...” ou “Empresa”), nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho. _____

Encontravam-se presentes as pessoas constantes da lista anexa à presente ata (Anexo 1). _____

Aberta a reunião, o Administrador da ..., Eng.º ..., agradeceu a presença das representantes da DGERT, bem como de todos os membros da Comissão Representativa (adiante, “CRT”) e demais trabalhadores. Mais disse ser com profunda tristeza que está aqui reunido com os presentes, em face dos motivos que levaram à convocação desta reunião. Trata-se, de facto, de situação que a Empresa tentou, a todo o custo, evitar, mas que não conseguiu, em virtude dos motivos já descritos na documentação inicial. Tais motivos não só se mantêm, como até se agravaram, pois a Empresa teve conhecimento há poucos dias de que não lhe será adjudicada a primeira parcela - a ... - do complexo hidroelétrico do alto do Tâmega, da Iberdrola, na qual a ... depositava muita esperança para a sua revitalização.

Tomando a palavra, a Dra. ..., representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), disse que esta é a fase processual para os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento solicitarem a informação adicional considerada pertinente em complemento à informação já prestada, convidando, assim, a CRT a solicitar os pedidos de informação tidos por necessários.

Agradecendo a palavra dada, o membro da CR, Eng.º ..., referiu o seguinte:

1. Um dos membros da CRT, eng.º ..., não pode estar presente, por questão de saúde. Acresce que a perita da CRT, Dra. ..., também não pode estar presente, por razões profissionais já anteriormente agendadas.
2. No que respeita à documentação disponibilizada, a CRT solicita a correção do mapa de pessoal, pois algumas datas de admissão de certos trabalhadores não estão corretas. Pelo menos a data de admissão referente a ..., ..., ... e ... não está correta, podendo, porém, estar em

causa mais alguma situação, que, no momento, a CRT não conhece;

3. *Sendo a avaliação dos trabalhadores um dos critérios de seleção para o seu despedimento, requer-se o acesso a tais avaliações, bem como à data em que tais avaliações foram notificadas aos trabalhadores;*

4. *Uma vez que os custos foram igualmente um dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, requer-se informação sobre as remunerações de cada trabalhador, bem como quaisquer outros custos além disso; _____*

5. *Por último, a CRT requer, ainda, a disponibilização de listagem da formação profissional ministrada aos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento que haja sido prestada por entidade certificada pela DGERT. _____*

Em resposta, o perito da ... disse que, ainda esta manhã, contactou telefonicamente com a Dra. ..., tendo sido desde logo referido estar a Empresa disponível para urna segunda reunião, não se desmarcando, porém, a reunião ora em curso, por questões procedimentais, bem como em face das disponibilidades manifestadas pela representante da DGERT. _____

1. *A Empresa irá reanalisar o mapa de pessoal e se o mesmo contiver as incorreções ora invocadas, far-se-á, de imediato, a sua correção, de que a CRT tomará conhecimento na próxima reunião; _____*

2. *Quanto à questão das avaliações, a Empresa irá disponibilizar a informação relativa à avaliação constante do sistema de gestão da ... relativamente àqueles trabalhadores cujo critério de seleção haja sido este. Relativamente à respetiva notificação das avaliações, recorda-se o constante do Regulamento da Empresa, emanado de acordo com o normativo da ISO, dado ser a ... uma entidade certificada, segundo o qual cabe à chefia que efetua a avaliação a decisão de a dar ou não a conhecer ao trabalhador avaliado; _____*

3. No que respeita aos custos, a Empresa irá, de igual modo, disponibilizar a informação dos custos suportados pela Empresa relativos aos trabalhadores a despedir cujo critério de avaliação haja sido o da maior onerosidade, bem como a dos trabalhadores com quem se comparam para estes efeitos; _____

4. Por último, a Empresa, também na próxima reunião, disponibilizará a listagem da formação profissional ministrada aos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento prestada quer por entidade terceira certificada, quer pelo próprio empregador, como legalmente admitido. _____

Às dezasseis horas foi decidido por unanimidade suspender a presente reunião, a ser retomada no dia vinte de maio de dois mil e dezasseis, pelas 14 horas e 30 minutos, no mesmo local. _____

De seguida, procedeu-se à elaboração da ata desta reunião, a qual, tendo sido achada conforme, vai ser assinada pelos presentes. (...)”_

1.9.2. “(...) Aos vinte dias do mês de maio de dois mil e dezasseis, pelas 14 horas e 45 minutos, realizou-se no ..., sito na Rua ..., n.º ..., em Lisboa, a segunda reunião da fase de informações e negociação do procedimento de despedimento coletivo iniciado pela ..., S.A. adiante, “...” ou “Empresa”), nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho. _____

Encontravam-se presentes as pessoas constantes da lista anexa à presente ata (Anexo 1). — Aberta a reunião, o Perito da ... referiu que, após analisado o mapa de pessoal, a Empresa aceita a correção, para os efeitos de contagem de antiguidade no âmbito presente procedimento, das seguintes datas de admissão relativamente aos seguintes trabalhadores: _____

-(I) ... (31.05.1993); (ii) ... (17.09.1996); (iii) ... (01.04.1992); (iv) ... (01.11.1992); (v) ... (20.01.1997); (vi) ... (23.10.1996) e (vii) ... (13.01.1994). _____

Mais disponibilizou o Perito a informação requerida relativa aos custos suportados pela Empresa relativos aos trabalhadores a despedir cujo critério de avaliação haja sido o da maior onerosidade, bem como a dos trabalhadores com quem se comparam para estes efeitos, tendo para tanto fornecido documento de três páginas, que se anexa à presente.

O Perito da ... disponibilizou, também como requerido, listagem da formação profissional ministrada aos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento prestada quer por entidade terceira certificada, quer pelo próprio empregador, como legalmente admitido, tendo para tanto fornecido o referido documento, que também se junta à presente ata. _____

Por último, foi ainda disponibilizada pelo Perito da ... documentação relativa à avaliação constante do sistema de gestão da ... relativamente àqueles trabalhadores cujo critério de seleção haja sido este, tendo um dos exemplares sido junto à presente ata. _____

Tomando a palavra, foi dito pela Perita da CRT o seguinte: Foi recebido pela CRT, no início desta reunião: 1. Listagem elaborada pela Empresa por categoria profissional onde consta o custo anual dos trabalhadores abrangidos por este despedimento coletivo; 2. Faz-se notar que, na reunião anterior, além do que consta do ponto 4. da respetiva ata, foi igualmente solicitada a junção a este processo do mapa de remunerações onde constassem os trabalhadores visados no despedimento coletivo e aqueles com quem são comparados em termos de custos. Pese embora tal não tenha ficado inscrito em ata, seguramente por lapso, requer-se de novo essa mesma junção, porquanto os mapas de remunerações de julho de 2015 e de janeiro de 2016 espelham, no entender da CRT, com maior objetividade e clareza, o efetivo custo mensal. Admite-se que em nome da reserva da identidade dos trabalhadores não incluídos neste despedimento coletivo esses mesmos documentos - mapa de remunerações - sejam apenas exibidos para consulta e devolvidos; 3. A listagem referente à avaliação de desempenho contém apenas a média

das avaliações atribuídas aos trabalhadores visados. Tendo presente o que consta do Regulamento de Avaliação, a mesma contém, pelo menos, 6 pontos para a avaliação dos trabalhadores, pelo que se requer que seja junto a este processo a avaliação integral e não apenas o resultado final das médias. A não ser assim, o documento ora junto sobre a avaliação de desempenho revelar-se-á redundante face ao que consta dos critérios de seleção da comunicação de intenção do despedimento coletivo, sendo por isso inútil; 4. A listagem sobre formação profissional só poderá ser comentada após apreciação por parte da CRT, pelo que, neste momento, a mesma sobre ele não se pronunciará. _____

A Perita da CRT acrescenta que é prática na Empresa a multiplicidade de rubricas correspondentes à remuneração, como contrapartida do trabalho. Melhor explicando, a Empresa paga aos seus trabalhadores retribuição com carácter regular e obrigatório, designadamente sobre as seguintes rubricas: IHT, retribuição semestral, prémio ocasional, retribuição adicional regular, ajudas fixas, complemento de vencimento. Aquando da contratação de uns trabalhadores foi acordado um valor retributivo, o qual correspondia apenas e só ao vencimento regular e obrigatório, vulgo retribuição base, tendo depois unilateralmente a Empresa decidido sobre o seu fracionamento no respetivo recibo de remuneração. Para outros trabalhadores a realidade é em tudo idêntica à supra referida e quando se negociaram aumentos salariais a Empresa optou por fazê-lo através da atribuição de “retribuição ocasional”. Em face do ora exposto, pergunta-se se a Empresa está disponível para reconhecer e aceitar considerar a remuneração efetiva dos trabalhadores, como base de cálculo da compensação e/ou indemnização. _____

Em resposta à questão da avaliação, o Dr. ... esclareceu que a cada denominação de avaliação constante da documentação disponibilizada corresponde um valor numérico constante do procedimento oportuno.

Em face da extensão dos documentos, a CRT, bem como os trabalhadores não representados por esta mas igualmente presentes na reunião a quem também foi disponibilizada a documentação em causa consideram precisar de mais tempo para proceder à respetiva análise. _

Às dezoito horas e cinco minutos foi decidido por unanimidade suspender a presente reunião, a ser retomada no dia três de junho de dois mil e dezasseis, pelas 14 horas, no mesmo local. _____

De seguida, procedeu-se à elaboração da ata desta reunião, a qual, tendo sido achada conforme, vai ser assinada pelos presentes. (...).”

1.9.3.“(…) Aos três dias do mês de junho de dois mil e dezasseis, pelas 14 horas e 30 minutos, realizou-se no ..., sito na Rua ..., n.º ..., em Lisboa, a terceira reunião da fase de informações e negociação do procedimento de despedimento coletivo iniciado pela ..., SA. adiante, “...” ou “Empresa”), nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho.

Encontravam-se presentes as pessoas constantes da lista anexa à presente ata (Anexo 1), também se anexando a esta a procuração forense a favor da Dra. ..., com poderes de representação da trabalhadora ...

Aberta a reunião e após um período de consultas informais entre as partes, foram disponibilizados os documentos requeridos pela CRT, designadamente listagens da CRSS relativas aos meses de julho de 2015 e janeiro de 2016.

A referida consulta é restrita às folhas referentes aos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo e aqueles com quem são comparados.

Perita da CRT disse que da análise das avaliações disponibilizadas constam as seguintes:

- a) *Relativamente ao trabalhador ... 2011, 2012 e 2013;*
- b) *Relativamente ao trabalhador ..., 2011, 2012 e 2014; _*

- c) *Relativamente ao trabalhador ..., 2011, 2013 e 2014;*
d) *Relativamente ao trabalhador ao trabalhador ..., 2011;*

e) *Relativamente ao trabalhador ..., 2011, 2012 e 2013; (...)*

h) *Relativamente à trabalhadora ..., 2011, 2012, 2013 e 2014;*

i) *Relativamente ao trabalhador ..., 2013 e 2014; _____*

Em resposta, o representante da Empresa, ..., esclareceu que apenas foram tidas em consideração as avaliações constantes do sistema, sem prejuízo de ir verificar, em concreto, as avaliações de cada trabalhador ora enunciado.

Foi dito por um dos membros da CRT que a data de admissão de ... foi corrigida para 1 de abril de 2003.

A Empresa solicitou a substituição do documento disponibilizado na anterior reunião, referente à formação profissional de ..., dado o mesmo conter algumas incorreções. Nestes termos, foi disponibilizado aos presentes novo documento sobre a matéria, devidamente retificado, que se anexa à presente ata. _____

Tomando novamente a palavra, foi dito pela Perita da CRT que da confrontação das listagens da CRSS com os pontos 24 a 32 constantes do anexo III da comunicação da intenção de despedimento coletivo verifica-se a falta nessas mesmas listagens do trabalhador ... _

Em resposta, a Empresa disse ir confirmar tal informação. _____

O Perito da Empresa, na sequência do discutido na última reunião, esclareceu as componentes remuneratórias atribuídas pela ... aos seus trabalhadores: para além do vencimento base, a Empresa tem atribuído IHT, uma remuneração extraordinária mensal, semestral e anual, nos casos em que tal se justifique, sendo que estas últimas três espécies retributivas substituem aquelas que foram designadas como “prémio ocasional”, “retribuição adicional regular”, “ajudas fixas” e “complemento de vencimento”. _____

De seguida, foi a Empresa confrontada com o recibo de vencimento de ..., de março de 2016, bem como com os recibos de ..., de janeiro e abril de 2016, dos quais consta a rubrica “retribuição adicional regular”, admitindo-se que o mesmo possa suceder com outros trabalhadores.

Verificados os documentos em causa, ..., diretor de recursos humanos da ..., admite poder haver algum erro, pois a intenção da Empresa foi a de substituir as denominações anteriores utilizadas para estas três únicas denominações: remuneração extraordinária mensal, semestral e anual. E uma questão de designação, pois é a mesma natureza, com nova terminologia, dado que onde antes se lia “retribuição adicional regular” devia agora ler-se “remuneração extraordinária mensal”. _____

Às dezassete horas e trinta minutos foi decidido por unanimidade suspender a presente reunião, a ser retomada no dia dezasseis de junho de dois mil e dezasseis, pelas 9 horas e 30 minutos, no mesmo local.

De seguida, procedeu-se à elaboração da ata desta reunião, a qual, tendo sido achada conforme, vai ser assinada pelos presentes. (...).”

1.9.4. *“(...) Aos dezasseis dias do mês de junho de dois mil e dezasseis, pelas nove horas e trinta minutos, realizou-se no ..., sito na Rua ..., n.º ..., em Lisboa, a quarta reunião da fase de informações e negociação do procedimento de despedimento coletivo iniciado pela ..., S.A. (adiante, “...” ou “Empresa”), nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho. _____*

Encontravam-se presentes as pessoas constantes da lista anexa à presente ata (Anexo 1)._____

Aberta a reunião e após um período de consultas informais entre as partes, o Eng.º ... informou os presentes que a ... não ganhou a proposta de adjudicação da obra do alargamento da A 4 a seguir ao ..., obra essa que a Empresa tinha muita expectativa em ganhar. Segundo os

resultados publicados, há intenção de adjudicar a obra ao concorrente que apresentou a proposta mais económica, valor esse com o qual a ... não poderia competir. Esta situação revela a difícil posição da Empresa no mercado. Aliás, já na última reunião se havia anunciado não ter a ... ganho a proposta da obra ..., em Lisboa. Todos estes fatores são sintomáticos do panorama pouco animador da Empresa _____

Tomando a palavra, e atendendo ao quadro descrito pelo Eng.º ..., o Perito da ... apresentou proposta de acordo, quanto ao montante compensatório, mediante atribuição de compensação superior à legal nos termos seguintes: a base de cálculo é constituída pela retribuição base, acrescida de IHT e outras remunerações (adicional regular, semestral e a anual, aquando aplicáveis, estas três últimas consideradas pelo seu valor anual a dividir por catorze. Sobre esta base incidirá o fator de 1,165 multiplicado pela antiguidade a que se refere o artigo 366.º do Código do Trabalho, à data da cessação da relação laboral. _____

A causa da cessação dos contratos de trabalho é o despedimento coletivo, sem prejuízo da proposta de acordo referida, para efeitos compensatórios. _____

Analisada a proposta apresentada para efeitos do cálculo da compensação, os trabalhadores representados pela CRT dão a sua aceitação à mesma, sem prejuízo dos créditos salariais devidos pela cessação do contrato de trabalho e da formação profissional. _____

A perita da CRT referiu, ainda, que: _____

a) Relativamente ao trabalhador ..., o mesmo reclama ainda, no âmbito dos seus créditos salariais, o pagamento da atualmente designada retribuição adicional regular, no período de dezembro de 2003 a dezembro de 2004, que corresponde a 13 meses. _____

b) Os trabalhadores ..., ..., ... e ... reclamam o pagamento do valor correspondente a IHT que lhes foi cessado quando dispensados de prestar trabalho sem nenhuma comunicação prévia. _____

c) O trabalhador ... reclama ainda o pagamento da quantia de € 870,52, referente a uma redução unilateral por parte da Empresa relativamente ao prémio semestral no valor de € 2.378,37 e que a ..., a partir de julho de 2002 e até à presente data, reduziu em € 31,09 em cada pagamento.

Em resposta, o Perito da Empresa declarou que a ... está a analisar as reclamações referidas e dar-lhes-á a correspondente resposta oportunamente, sempre antes da data de cessação dos respetivos contratos de trabalho. _____

Tomando a palavra, a Dra. ..., em representação da trabalhadora ..., afirmou aceitar a proposta apresentada pela Empresa, sem prejuízo dos demais créditos salariais, incluindo os relativos a formação profissional, devidos pela cessação do contrato de trabalho. _____

Os trabalhadores não representados pela CRT também presentes na reunião, ..., ... e ..., também declararam aceitar a proposta apresentada pela Empresa, desde que sejam igualmente pagos os créditos salariais, incluindo os da formação profissional, devidos pela cessação do contrato de trabalho. _____

O Perito da Empresa informou as representantes da DGERT que os três trabalhadores não representados pela CRT não presentes nesta reunião serão devidamente informados por escrito da proposta de acordo ora feita, de modo a que possam aceitar ou não a mesma, à semelhança dos demais colegas abrangidos pelo procedimento. _____

A representante da DGERT questionou a Empresa se os trabalhadores irão exercer funções até ao final do aviso prévio ou dispensados. Em resposta, o Perito da ... informou que tal dependera da gestão da Empresa, consoante haja ou não funções a desempenhar, o que será comunicado formalmente aos trabalhadores no mais curto período de tempo. _____

A representante da DGERT mais questionou se a Empresa tem conhecimento se algum trabalhador se encontra abrangido pela proteção prevista no artigo 63.º do Código do Trabalho. _____

O Perito da ... respondeu que, após ter sido comunicada a intenção de despedimento coletivo, foi a Empresa informada pela trabalhadora ... de que se encontra grávida, motivo pelo qual submeterá o presente procedimento à CITE nos termos do referido artigo legal. _____

Às catorze horas e quinze minutos foi decidido por unanimidade terminar a presente reunião, dando por finalizada a presente fase de informações e negociação. _____

De seguida, procedeu-se à elaboração da ata desta reunião, a qual, tendo sido achada conforme, vai ser assinada pelos presentes (...)"

1.10. E relativamente ao "(...) PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO

Em cumprimento do disposto na alínea e) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cumpre indicar o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento.

2. Sem prejuízo do disposto no numero seguinte, pretende-se proceder ao despedimento simultâneo dos trabalhadores abrangidos, logo que cumpridos os prazos aplicáveis ao presente procedimento de despedimento coletivo Assim, no seu limite temporal mínimo, o processo durará por 16 (dezasseis) dias, contados da data da comunicação deste documento à comissão representativa constituída pelos trabalhadores abrangidos, por forma a dar cumprimento à fase de informações e negociações prevista no artigo 361.º do Código do trabalho, atento, para além do mais, o disposto no artigo 363.º, n.º 1, do mesmo diploma.

3. Ao período de tempo previsto nos números anteriores acrescerá o prazo de aviso prévio que se mostre devido ou possível; serão integralmente pagas a retribuição e a compensação correspondentes ao período de aviso prévio que não seja possível cumprir. (...)"

1.11. E quanto ao “(...) MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR

1. Em cumprimento do disposto na alínea a), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, cumpre indicar o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir. _____

2. À compensação a atribuir aos trabalhadores corresponderá ao valor fixado no regime transitório previsto no artigo 5.º, n.ºs 1, 2 e 4 a 6 da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto. _____

3. A compensação será posta à disposição dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento até à data de cessação dos respetivos contratos de trabalho. (...).”

1.12. Sobre o assunto e no sentido de completar o processo, a CITE solicitou o Anexo A – Quadro de Pessoal, cuja resposta deu entrada por e-mail de 14.07.2016.

1.13. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) a) ...

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18

de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe "Proibição de despedimento" determina:

"(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

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 referida (...) 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.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)."

2.2.1. Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) 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 sequência destes princípios, a Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

"(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)."

2.3.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

"(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos,

nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...).”

2.4. E o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento:*

“(...) 1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo

justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6. (...).”

2.4.1. O CT, Capítulo VII *Cessação de contrato de trabalho*, Secção II *Caducidade de contrato de trabalho*, prevê no artigo 343.º:

“(...) Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa (...)

1 – (...)

2 – (...)

3 – O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 – (...)

5 – Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior. (...).”

2.4.2. O CT no mesmo Capítulo VII, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, estabelecendo no artigo 359.º sob a epígrafe *Noção de despedimento coletivo*:

“(...) 1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação. (...)”

2.4.3. E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

“(...) 1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

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

3 – *Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.*

4 – *No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referido os elementos de informação discriminados no n.º 2.*

5 – *O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.*

6 - *Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...)."*

2.4.4. Relativamente a *Informações e negociação em caso de despedimento coletivo* epígrafe do artigo 361.º:

“(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...).”

2.4.5. *A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:*

“(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se

a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...).”

2.5. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

2.6. Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora com a prova produzida no processo, nomeadamente a fundamentação do despedimento, ponto 1.4 do presente parecer, os critérios de seleção aplicados aos trabalhadores/as a despedir ponto 1.5, o teor das atas de informações e de negociação, pontos 1.9.1 a 1.9.4, bem como o teor do quadro de pessoal remetido a solicitação da CITE, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora.



III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida, ..., no processo despedimento coletivo promovido pela ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20.07.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.