

PARECER N.º 199/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 941 – DG-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.10.2012, a CITE recebeu da administração da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de arquiteta, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económico-financeiros, de mercado e estruturais, abrangendo 129 trabalhadores num total de 419 trabalhadores, nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de Parecer Prévio no âmbito de Despedimento Coletivo.

Exmos. Senhores,

Pela presente, ..., S.A., pessoa coletiva e matrícula na Conservatória do Registo Comercial da Amadora n.º ... vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exas. a intenção de fazer cessar o contrato de trabalho de uma trabalhadora



grávida no âmbito de um despedimento coletivo, solicitando, para o efeito, o parecer de V. Exas.

A ..., S.A., iniciou um processo de despedimento coletivo de 129 dos seus 419 trabalhadores, pelos motivos e critérios enunciados na documentação junta. Dos 129 trabalhadores abrangidos, uma está enquadrada no âmbito do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, por se encontrar grávida: Senhora ..., casada contribuinte fiscal n.º ..., residente na TRAVESSA DAS ..., N.º ... - ..., LISBOA, com a categoria profissional de ARQUITETA.

Os fundamentos e restante informação relativa ao presente procedimento encontram-se nos documentos que se anexam e que se passam a enunciar:

- 1. Carta de 19/09/2012 dirigida à trabalhadora nos termos e para os efeitos do n.º 3 do art. 360.º do Código do Trabalho e respetivos anexos;*
- 2. Cópia da carta remetida à DGERT a 27/09/2012, nos termos e para os efeitos do n.º 5 do art. 360.º do Código do Trabalho;*
- 3. Cópia da Ata de reunião com a trabalhadora em 10/10/2012, nos termos e para os efeitos do artigo 361º do Código do Trabalho.*

Pelo exposto, solicitamos a emissão do parecer de V. Exas., ficando à disposição para qualquer esclarecimento que se revele necessário.”

- 1.2.** Em 19.09.2012, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, através de carta, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Intenção de cessação de contrato de trabalho por despedimento coletivo.

Exmo (a). Senhor (a),

Pela presente, a ..., S.A., pessoa coletiva e matrícula na Conservatória do Registo Comercial da Amadora n.º ..., vem, nos termos e para os

efeitos do disposto no artigo 359.º e seguintes do Código do Trabalho, comunicar a V. Ex.a a intenção de fazer cessar o seu contrato de trabalho no âmbito de um despedimento coletivo, que agora se inicia.

Os fundamentos e restante informação relativa ao presente procedimento encontram-se nos documentos que se anexam.

Informamos que V. Ex.a poderá, em conjunto com os demais trabalhadores que também serão abrangidos por este processo, e no prazo de cinco dias úteis contados da receção da presente comunicação, designar uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, para efeitos de representação durante a fase de informações e negociação.

Comunicamos ainda que está agendada para o próximo dia 27 de setembro 2012 às 10 horas, na sede da empresa, em Alfragide, a reunião de informações e negociação com a comissão representativa que for eventualmente designada.

Caso não seja designada uma comissão representativa, V. Ex.a deve contactar a partir de 27 de setembro 2012 os serviços de Recursos Humanos, Dr.ª ... 21..... ou 9..... ou Dr.ª ... 21..... ou 9..... e agendar uma reunião individual.”

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

“1. Motivos para o Despedimento Coletivo

1.1. Motivos Justificativos

A ..., S.A., pessoa coletiva e matrícula na Conservatória do Registo Comercial da Amadora n.º ..., com sede no Edifício ..., Estrada do ..., .nº ..., ..., ... Amadora, com o capital social de € 12.500.000,00 (“...”), foi criada com o objetivo de ser uma empresa especializada na construção

civil e industrial e em empreitadas de obras públicas, exercendo a sua atividade por todo o território nacional, tendo ainda uma atividade significativa em Angola.

A ... é detida a 100% pela ..., S.A., estando integrada no “Grupo ...”, grupo económico ligado essencialmente à construção civil e industrial e empreitadas de obras públicas.

O mercado nacional da construção civil vem desde há algum tempo a atravessar um enorme retraimento, fruto, nomeadamente, da situação económica e financeira que o país atravessa.

Segundo a AECOPS (Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas), as estimativas mais atualizadas para a atividade registada em 2011 apontam para uma quebra de (-)9,4% em termos reais, cujo valor é o mais expressivo da série iniciada em 2002 e que contribui para uma queda acumulada de (-)41% verificada desde então.

Todos os segmentos de atividade sofreram quebras nos seus níveis de produção durante 2011, tendo sido a mais expressiva a observada no segmento de construção de edifícios residenciais, a qual deverá ter atingido os (-)17%, o que coloca a queda acumulada desde 2002 nos (-)65%.

Também a produção do segmento de edifícios não residenciais voltou a registar um significativo decréscimo de cerca de (-)8,5%, em termos reais, face a 2010, devido ao fraco desempenho da sua componente privada, por falta de confiança traduzida na ausência de lançamento de novos projetos de investimento envolvendo construção, à semelhança, aliás, do já observado nos dois anos imediatamente anteriores, bem como da suspensão do programa de modernização de escolas, por parte do cliente público.

O segmento da engenharia civil revelou, por enquanto, uma maior resistência à quebra, fruto da generalidade das obras em curso estarem a ser asseguradas no âmbito das parcerias público-privadas, sendo que,

também este segmento desacelerou fortemente a sua produção no último trimestre de 2011, com a paragem de múltiplas frentes de obra associadas a estes projetos, devido a negociações envolvendo o financiamento das mesmas.

Em linha com estas quedas descritas e transversais a todo o setor, o valor apurado para a taxa média de utilização da capacidade produtiva instalada nas empresas assumiu o valor mais baixo dos já apurados nos últimos 23 anos (67,6% em 2011), o que significa que aproximadamente 1/3 do setor não tem ocupação, ou, noutra perspetiva, em termos médios, cada empresa possui 1/3 da sua estrutura inativa.

Também a evolução conhecida ao nível do mercado de trabalho traduz bem a redução da atividade no setor.

De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE), o emprego no setor da construção tem vindo a reduzir-se de forma muito significativa. De facto, durante os primeiros nove meses de 2011 a população empregada no setor da construção situou-se nos 447,8 mil trabalhadores, quando, em 2002, a média anual do número de trabalhadores do setor ultrapassava os 622 milhares, o que traduz uma brutal perda de emprego, só parcialmente compensada pela saída de quadros para outros mercados.

De notar ainda que, de acordo com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), o número de pessoas registadas nos Centros de Emprego e oriundas do setor da construção ascendia, no final de novembro de 2011, a 78 milhares, traduzindo um crescimento homólogo de 12,5% (face a um acréscimo de 6,4% do total de desempregados) e representando 14,6% do total de desempregados da economia inscritos nos Centros de Emprego.

Para além do desaparecimento de 6.363 empresas de construção entre 2002 e o final do terceiro trimestre de 2011, importa igualmente referir que o número de insolvências de construtoras tem vindo a evoluir a um

ritmo preocupante (+36,8% em termos homólogos, até setembro de 2011, segundo a Cofac), representando, nesse período, 18,4% das insolvências registadas para a totalidade dos setores de atividade.

a) Motivos de Mercado e sectoriais

Todas as projeções sectoriais apontam para uma quebra significativa da procura de serviços de construção em Portugal nos próximos anos, provocando, de imediato e de modo estrutural, um elevado excedente de capacidade instalada, sendo que apenas parcialmente essa capacidade será transferível para mercados externos.

Nas empresas que já iniciaram os respetivos processos de internacionalização, como é o caso da ..., torna-se agora evidente o surgimento de outros desequilíbrios, nomeadamente o desequilíbrio de resultados operacionais entre os principais mercados externos (Angola) e Portugal.

Existe, por conseguinte, um desequilíbrio dos órgãos de estrutura apontados para cada mercado e que estão maioritariamente concentrados em Portugal, verificando-se um claro excesso de capacidade de trabalho instalada na geografia portuguesa, atendendo sobretudo às perspetivas muito negativas de evolução do mercado nacional, que outras eventuais novas geografias não terão a possibilidade de compensar totalmente.

A ... sofre, adicionalmente, de um outro impacto significativo na sua estrutura de recursos humanos, que se prende com a redução das obras previstas no âmbito das parcerias público-privadas, as quais se encontram em fase de revisão ou mesmo anulação, e para as quais a ... se vinha a apetrechar, na perspetiva da sua efetivação.

Encontram-se neste grupo duas concessões rodoviárias e o contrato de concessão do primeiro troço do ... entre ... e ..., sendo que a ... tem vindo a alocar, quer ao nível das sociedades concessionárias, quer ao

nível dos ACE's produtivos, elevados montantes financeiros, recursos humanos e equipamentos, cuja inatividade produz, necessária e prolongadamente, resultados negativos, em consequência direta da impossibilidade de os recuperar pela inexistência de faturação.

Verifica-se, pois, existirem na atualidade três fortes desequilíbrios no que se refere aos recursos humanos da ...: o primeiro é referente à necessidade de procurar um novo e mais eficiente equilíbrio face ao reduzido potencial do mercado expectável nos próximos anos; o segundo diz respeito à existência de recursos diretamente alocados a projetos que não se irão construir; e o terceiro à distribuição adequada das capacidades e competências entre uma estrutura central instalada em Portugal e a descentralização internacional da atividade.

b) Motivos Estruturais

Como motivos estruturais elencamos o sobredimensionamento da ..., visível nos indicadores económicos de atividade e de resultados registados em 2011, bem como as perspetivas francamente negativas que se afiguram para os próximos anos no mercado português da construção, esgotadas que se encontram outras alternativas já implementadas de redução de custos.

A inédita redução de atividade originou uma profunda quebra na carteira de encomendas e nos níveis de resultados da ..., assim como no grupo empresarial no qual esta está integrada (Grupo ...). Assim, os resultados do Grupo ... em 2011 (em que a casa-mãe é a sociedade "..., S.A.") espelham claramente a dimensão das dificuldades a que estão sujeitas as suas empresas:

	2008	2009	2010	2011
<i>Volume de Negócios</i>	470	471	404	349
<i>EBITDA</i>	22	41	40	7

Resultado Líquido	7	14	12	-13
-------------------	---	----	----	-----

Valores arredondados em milhões de euros

Por sua vez, os indicadores da ... não fogem a esta tendência, como se pode verificar pelo quadro evolutivo abaixo:

	2008	2009	2010	2011
Volume de Negócios	277	272	259	201
EBITDA	Nd	20	16	-11
Resultado Líquido	6	16	13	-16

Valores arredondados em milhões de euros

No que concerne às perspetivas para 2012, a economia portuguesa irá deparar-se com dificuldades crescentes e o setor da construção irá assistir, certamente, ao seu mais desfavorável registo histórico.

Projetos como as concessões rodoviárias, o parque escolar ou a rede de transporte ferroviário de alta velocidade, considerados anteriormente no horizonte de produção, apresentam hoje, os primeiros, uma imprevisibilidade elevada associada à sua concretização, e o terceiro, uma certeza de que já não será construído, imprimindo, deste modo, uma diminuição brutal da carteira e criando de imediato elevados desequilíbrios entre as capacidades instaladas e a nova realidade de produção estimada.

Este aspeto, acumulado a todo o contexto de incerteza nacional e internacional, projeta um exercício económico de 2012 de elevada dificuldade, que importa desde já minimizar.

Face ao descrito, a ... necessita de reequacionar a sua base operativa e adaptá-la às características reais do novo contexto macroeconómico e sectorial português.

Decorre do exposto a necessidade de uma profunda reestruturação da empresa, com o propósito da adequação dos seus custos fixos aos atuais níveis de faturação e conseqüente reequilíbrio de exploração, por motivos de viabilidade da ...

Esta reestruturação da empresa traduz-se na cumulação de alguns cargos e tarefas e na redução da estrutura orgânica, visando, desta forma, compatibilizar a dinâmica e competitividade da ... com a realidade de mercado.

Ponderados e avaliados os factos acima mencionados, a ... decidiu, por motivos de mercado relacionados com a redução da atividade da empresa no território português, e por motivos estruturais, em virtude do desequilíbrio económico-financeiro e da reestruturação da organização produtiva, proceder a um despedimento coletivo.”

- 1.4.** O critério que serve de base para a seleção dos trabalhadores a despedir é o seguinte, conforme se transcreve:

“A seleção dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo assenta nos seguintes critérios objetivos:

O primeiro critério é o de abranger todos os trabalhadores que estão integrados na Direção de Produção (setor funcional que engloba os trabalhadores ligados aos trabalhos materiais de execução das empreitadas, bem como as funções técnicas e administrativas diretamente relacionadas com os trabalhos de execução das empreitadas) e que já se encontram atualmente em situação de inatividade, sem desempenhar qualquer atividade, em virtude de, face à redução do número de obras, não haver trabalho para a sua categoria profissional.

Optou-se ainda por abranger no presente despedimento coletivo os trabalhadores colocados em obras que estão a finalizar ou estarão



finalizadas até ao final do corrente ano, uma vez que, findas estas obras, a empresa não terá outras empreitadas onde colocar esses trabalhadores.

Na Direção de Aprovisionamentos (Direção que dá apoio nas compras de materiais e de subempreitadas para as obras em Portugal) é abrangido 1 trabalhador, que se encontra em situação de inatividade desde fim de 2011 e afeto ao mercado de compras para as obras da Região Norte que, neste momento, estão todas a terminar e sem necessidade de apoio tão específico. O trabalho de aprovisionamentos será ainda mais centralizado em Lisboa.

Na Assistência Após-Venda (Direção que presta apoio às obras entregues a clientes, fazendo as reparações devidas por contrato com cliente, durante o período de garantia da obra) serão dispensados 4 colaboradores, 3 dos quais já sem atividade (inativos e em baixa prolongada) e 1 afeto a uma obra que irá terminar em 2012.

Nos Edifícios ..., ..., ..., ... e ... (unidades de atividade de construção de edifícios por região, tal como o nome designa) serão dispensados 113 trabalhadores que estão colocados em obras que terminam a sua atividade ou que estão em situação de inatividade. Um dos trabalhadores afeto ao Centro de Atividade designado como DIR.GER.INTERN., está desde há mais de 1 ano em Portugal numa função ligada à Pós-venda de Imóveis construídos pela ..., atividade que será cessada e sem possibilidade, por falta de obras, de colocação noutra obra.

É dispensado também um Diretor de Contrato. A opção pela cessação do contrato com o Diretor de Contrato em questão assentou nos

seguintes critérios: dos sete Diretores de Contrato existentes, quatro estão afetos em exclusivo a uma determinada região. Assim, um exerce a sua atividade em Angola, onde a ... tem hoje uma parte muito significativa da sua atividade, outro exerce nos arquipélagos dos Açores e Madeira, outro é responsável pela área do Porto e Região Norte, e, finalmente, um outro encontra-se deslocado na Venezuela, país onde foi recentemente adjudicada uma importante empreitada à Uma vez que é essencial continuar a assegurar a coordenação das atividades nos Açores, Madeira, Região Norte de Portugal Continental, Angola e Venezuela, com a permanência, nessas áreas, dos respetivos responsáveis, decidiu a ... que o posto de trabalho a extinguir deverá ser o de um dos três Diretores de Contrato que não está afeto a nenhuma região em particular.

Desses três Diretores de Contrato, optou-se por efetuar uma análise das empreitadas pelas quais cada um deles era responsável há dois anos atrás, das empreitadas pelas quais são responsáveis na presente data, bem como a fase em que cada uma delas se encontra. Opta-se por extinguir o posto de trabalho do trabalhador cujas empreitadas pelas quais é responsável estão em fase final de execução (encerramento de contas), uma vez que, findas estas obras, a empresa não terá outras empreitadas onde colocar esse trabalhador. A empresa manterá os restantes Diretores de Contrato, que têm neste momento contratos ativos que acompanham.

Acresce que, dos três trabalhadores em causa, o Diretor de Contrato em questão é também o que tem uma menor antiguidade na empresa.

Na Madeira, não existe qualquer obra nova e estão a ser desmobilizados todos os trabalhadores desta região da área da produção e da Secretaria Obras Madeira;

Na Direção de Equipamento (unidade de apoio de manutenção e operação de equipamentos nas obras) serão dispensados 4 trabalhadores, 3 dos quais afetos ao parque de equipamento e 1 à área administrativa. Os primeiros pela redução drástica do número de obras e o último porque a sua função no armazém, face ao decréscimo de atividade, deixará de ser necessária;

Na Direção de Orçamentação (setor funcional que inclui os departamentos de Orçamentação de Edifícios, Secretariado de Concursos, Orçamentação de Engenharia, Estudos e Preparação, Planeamento). Nesta direção serão dispensados 6 colaboradores a saber:

Da área de Coordenação de Propostas Edifícios Internacional, saindo 2 pessoas e ficando esta área sem nenhum recurso,

- da área de Coordenação de Propostas Engenharia Internacional saindo uma pessoa e ficando a chefia que apresenta maior senioridade e experiência,

- da área de Estudos e Preparação saindo um elemento, sendo extinta esta área,

- da área de Planeamento e Programação saindo 1 colaborador e ficando extinta também esta área;

- da área de Planeamento de Lisboa saindo 1 colaborador e ficando duas pessoas (um dos colaboradores que ficará é mais experiente e a outra colaboradora menos onerosa e com praticamente igual experiência profissional, apresentando somente menos 1 ano de antiguidade); E finalmente da área do secretariado de concursos sairá um colaborador, que é o que tem a menor escolaridade e menor experiência no apoio especializado na organização das propostas.”

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

“A ... estima que o presente despedimento coletivo termine no final de 2012, já tendo cessado, nesta data, os contratos de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento.”

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

“Em virtude do presente despedimento, a ... compensará genericamente os trabalhadores a despedir com um montante a ser calculado nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, correspondendo a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, até 31 de outubro de 2012, e, em relação ao período a partir desta data, o cálculo obedecerá às condições e aos limites constantes da referida disposição. Em virtude da inexistência, na empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a presente comunicação é feita apenas aos trabalhadores abrangidos, sendo enviada uma cópia aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, conforme previsto no nº 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho.”

- 1.7. Da ata, manuscrita, de reunião individual na qual participou a trabalhadora grávida, datada de 10.10.2012, consta o que se transcreve:

“Na data acima referida foi realizada uma reunião com a colaboradora acima referida e ... da Direção de Recursos Humanos da empresa.

Foi explicado à trabalhadora o processo do despedimento coletivo e apresentadas as contas finais.

Foi também dito à colaboradora que tendo em conta que se encontra grávida o processo vai ser enviado ao CITE para pedido de parecer.

A DRH enviará depois para a colaboradora cópia do processo (envio e receção).

A colaboradora concorda com os pressupostos deste processo dando por concluída a fase de negociação.”

- 1.8.** Em 23.10.2012, a CITE solicitou, para efeitos de clarificação dos elementos constantes do processo, a junção do Anexo A do Relatório Único e o quadro de pessoal da empresa com nome, categoria profissional e setor/área/departamento a que cada trabalhador está afeto.
- 1.9.** Os elementos solicitados e as informações a eles respeitantes foram remetidos à CITE pela entidade empregadora em 29.10.2012.
- 1.10.** A empresa junta, assim, ao processo os seguintes elementos:
- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
 - Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
 - Comprovativo de receção de documentos;
 - Anexo A – Quadro de Pessoal, referente a 31 de outubro de 2011 (Relatório Único);
 - E-mail, de 27.09.2012 dirigido à DGERT.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o

parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).
- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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, deve emitir o parecer.
- 2.4.** Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00)

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.

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 trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja não podendo este ser prejudicado, designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

- 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. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o

concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, 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 CT⁴ em conformidade com a

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”.

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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

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

- 2.7.** A entidade empregadora invoca motivos de mercado (redução da atividade da empresa no mercado português) e estruturais (desequilíbrio económico-financeiro e reestruturação da organização produtiva) como justificativos da necessidade de fazer cessar 129 contratos de trabalho. Em rigor, são alegadas razões como o “*excesso de capacidade de trabalho instalada na geografia portuguesa, atendendo sobretudo às perspetivas muito negativas de evolução do mercado nacional, que outras eventuais novas geografias não terão a possibilidade de compensar totalmente*”.
- A empresa refere “*três fortes desequilíbrios*” relativos aos recursos humanos: “*o primeiro é referente à necessidade de procurar um novo e mais eficiente equilíbrio face ao reduzido potencial do mercado expectável nos próximos anos; o segundo diz respeito à existência de recursos diretamente alocados a projetos que não se irão construir; e o terceiro à distribuição adequada das capacidades e competências entre*



uma estrutura central instalada em Portugal e a descentralização internacional da atividade”.

Refere, ainda, uma *“inédita redução da atividade”* e *“uma profunda quebra na carteira de encomendas”*. *“Projetos como as concessões rodoviárias, o parque escolar ou a rede de transporte ferroviário de alta velocidade, considerados anteriormente no horizonte de produção, apresentam hoje, os primeiros, uma imprevisibilidade elevada associada à sua concretização, e o terceiro, uma certeza de que já não será construído, imprimindo, deste modo, uma diminuição brutal da carteira e criando de imediato elevados desequilíbrios entre as capacidades instaladas e a nova realidade de produção estimada.”*

- 2.8.** De acordo com o processo em análise, a empresa elaborou diversos critérios para a seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo, os quais se afigura poderem ser agrupados nas circunstâncias de inatividade ou de afetação a obras que irão terminar até ao final do corrente ano e, ainda, a não afetação a uma área territorial específica onde seja necessário assegurar uma coordenação e a menor antiguidade na empresa. A *“senioridade e experiência”*, a extinção da área, a experiência e onerosidade e a menor escolaridade, são outros critérios de seleção de trabalhadores conforme o setor da empresa ao qual estão afetos.
- 2.9.** Decorre dos elementos junto ao processo, designadamente, o Anexo A - Quadro de Pessoal da empresa referente a 31 de outubro de 2011 e o mapa de pessoal afeto a cada unidade que:
- a) A trabalhadora grávida está afeta ao setor da Produção, na área de Portugal Continental, no centro de custos Parque dos ... 2ª Fase, com o cargo de Arquiteto 3, e uma antiguidade reportada a 5.11.2007;

- b) Existem cinco trabalhadores com a profissão de Arquiteto de Edifícios;
- c) Estão incluídos no despedimento coletivo quatro trabalhadores com a profissão de Arquiteto de Edifícios;
- d) Todos os arquitetos estão afetos ao setor da Produção, na sede da empresa em Lisboa;
- e) Todos os arquitetos estão afetos a centros de custos diferentes, designadamente, Torre ...; Inativos -01; Hospital ...; .../...; Parque dos ... 2ª Fase;
- f) O arquiteto afeto ao centro de custos Hospital ..., não está incluído no despedimento coletivo.

2.10. O critério de seleção dos trabalhadores afetos à Produção é o da inatividade e o da colocação em obra a terminar até ao final de 2012, *“uma vez que, findas estas obras, a empresa não terá outras empreitadas onde colocar esses trabalhadores.”*

2.11. De salientar que, na ausência de comissão representativa, a entidade empregadora reuniu com a trabalhadora grávida, em 10.10.2012, constando da descrição assinada pela trabalhadora que *“A colaboradora concorda com os pressupostos deste processo dando por concluída a fase de negociação”*.

2.12. Neste sentido, pese embora não se encontre demonstrado no processo que a obra a que a arquiteta está afeta terminará, inequivocamente, no final do presente ano, tanto mais que diversos trabalhadores afetos ao centro de custos Parque dos ... 2ª Fase, setor de Produção, não se encontram incluídos no despedimento coletivo, designadamente um Chefe de Equipa e um Diretor de Obra, a verdade é que se encontra demonstrado documentalmente que a trabalhadora reconhece os

motivos que originam a necessidade de proceder ao despedimento coletivo, e nesse sentido, a CITE não pode concluir que a sua inclusão seja discriminatória por motivo do seu estado de gravidez.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., uma vez que a trabalhadora declarou concordar com os pressupostos do presente processo.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012**