

PARECER N.º 216/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à cessação do contrato de trabalhadora lactante, abrangida por 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
Processo n.º 956 – DL-C/2012

I – OBJETO

1.1. Em 19.10.2012, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Assistente de Orçamento IV.

1.1.1. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE, refere o seguinte que se transcreve:

“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 63.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exas. a intenção de fazer cessar o contrato de trabalho de uma trabalhadora lactante 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 54 dos seus 205 trabalhadores, pelos motivos e critérios enunciados na documentação junta. Dos 54 trabalhadores abrangidos, uma está enquadrada no âmbito do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, por se encontrar em período de

aleitação: a Senhora ..., Solteira, contribuinte fiscal n.º ..., residente na ESTRADA ..., LT ... Dto ..., com a categoria profissional de ASSISTENTE ORCAMENTO IV.

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 do e-mail remetido à DGERT a 27/09/2012, nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho;
3. Cópia de carta enviada pela trabalhadora à empresa
4. Cópia da carta de resposta da empresa à trabalhadora
5. Cópia da Ata de reunião com a trabalhadora em 09/10/2012, nos termos e para os efeitos do artigo 361.º do Código do Trabalho.
6. Cópia do assento de nascimento

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

Com os melhores cumprimentos,

A Administração”

1.1.2. A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, entregue à trabalhadora por mão própria em 19 de setembro de 2012, foi acompanhada de documento de explicitação dos elementos do art. 360.º n.º 2, do Código do Trabalho, que se transcrevem:

“ENTREGUE POR MÃO PRÓPRIA

Alfragide, 19 de setembro 2012

Assunto: comunicação de 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 502.567.830, 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, Dra ou ... ou Dra ou ... e agendar uma reunião individual.

Com os melhores cumprimentos,

A Administração

Anexo: documento com informação prescrita no artigo 360.º do Código do Trabalho.”

“ELEMENTOS DO ART. 360.º, N.º 2 DO CÓDIGO DO TRABALHO

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 ..., n.º ..., Alfragide, ... Amadora, com o capital social de 2.800.000,00 (“..., foi criada com o objetivo de ser uma empresa especializada na execução de trabalhos de obras públicas ou particulares nos domínios de sondagens, geotecnia, fundações especiais e perfurações, entre outros, exercendo a sua atividade por todo o território

nacional, tendo ainda uma atividade significativa em Angola.

(...) 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.

Verifica-se, pois, existirem na atualidade dois 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 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 ...).

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

2008 2009 2010 2011

Volume negócios	72	56	60	54
...	nd	10	10	-7
Resultado Líquido (milhões)	-2	1,6	1,5	- 6,5

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.

Com a situação económica tão difícil que o país conhecerá em 2012, e aqui descrita, as perspetivas de evolução da construção voltam a ser fortemente pessimistas, admitindo-se mesmo que neste ano a produção do setor conheça a maior quebra em volume desde o início da atual crise, prevista para -11,5%, arrastando a queda acumulada desde 2002, para -52,5%, ou seja, o setor tem um potencial de atividade metade do existente há dez anos atrás.

(...) Em conclusão, o ano de 2012 ameaça vir a ser o pior ano desta crise tão profunda e prolongada que o setor da construção vem atravessando, tomando-o numa verdadeira incógnita de sobrevivência. 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.

3. Critérios para Seleção dos Trabalhadores a Despedir

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

No Serviço de Armazém (setor funcional de apoio aos armazéns e gestão de stocks para a Produção), foram abrangidos 2 trabalhadores pelo processo de despedimento coletivo, permanecendo um único recurso neste serviço. O critério de escolha incidu sobre o nível de escolaridade, sendo que o colaborador que permanecerá no serviço detém uma escolaridade superior aos demais.

Direção de Equipamento (setor funcional que gere o parque de equipamento da empresa) foram identificados em dois centros de atividade distintos, 4 trabalhadores, a saber:

- 1 Trabalhador da GEST. EQUIP.TRANSPORTE, com a categoria de Técnico administrativo, mantendo três trabalhadores com esta categoria. O critério de escolha incidu na escolaridade e idade, ou seja, com igual escolaridade optou-se pela saída do trabalhador com menor idade no pressuposto que seria mais fácil uma reintegração futura no mercado de trabalho;*
- 3 Trabalhadores no Serviço de Oficina. Será abrangido 1 Trabalhador administrativo, porque face à acentuada quebra de atividade desta Direção as tarefas administrativas serão concentradas noutros trabalhadores cuja assiduidade se revela capaz de corresponder às necessidades atuais de maior concentração em menos recursos das tarefas a redistribuir. Serão ainda dispensados outros 2 trabalhadores, de categoria servente e chefe de equipa respetivamente. A razão deve-se à quebra acentuada de atividade e excedente de recursos neste serviço.*

No GAP (Gabinete de apoio à Produção e controlo de Obra) foram identificados 2 trabalhadores com a categoria de Técnicos Administrativos sedeados na

sede da empresa e cujos salários são os mais onerosos dentro das suas categorias profissionais;

Na Direção de Produção (setor funcional que engloba todos os trabalhadores ligados aos trabalhos de execução das empreitadas, bem como as funções técnicas diretamente relacionadas com os trabalhos de execução das empreitadas) foram identificados 45 trabalhadores, 11 dos quais não estão ativos e não se prevê obras para a sua colocação.

Os restantes 34 são funções cuja colocação, neste momento, face à diminuição do número de obras, paragem de várias e falta de vagas em outras obras, dificulta uma atividade em pleno e torna insustentável a sua permanência.

Na Direção técnico-comercial (área que tem como Missão, entre outras tarefas, o estudo e análise de pedidos de propostas dos clientes, respetivos orçamentos e estudos alternativos e otimização de soluções técnicas). Face à clara diminuição do nº e valor das propostas do mercado nacional e à necessidade de racionalizar os meios de orçamentação e de garantir uma mais adequada e atempada resposta aos estudos relativos a pedidos de propostas para a área internacional, a empresa decidiu concentrar tarefas. Por esta razão será abrangida 1 Trabalhadora que apresenta menor experiência que a outra colaboradora licenciada e com funções técnicas, do mesmo departamento.

4. Número e Categorias Profissionais dos Trabalhadores a Despedir

O número de trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento é de 54, correspondendo às categorias profissionais que se passa a identificar:

<i>Armazém</i>	<i>2</i>
<i>SERVICO DE ARMAZEM</i>	<i>2</i>
<i>Equipamento Portugal</i>	<i>4</i>
<i>GEST, EQUIP.TRANSPOR</i>	<i>1</i>
<i>SERVICO DE OFICINA</i>	<i>3</i>
<i>GAP</i>	<i>7</i>
<i>CONTROLO DE OBRA</i>	<i>2</i>
<i>Produção Portugal</i>	<i>45</i>

<i>GENÉRICO</i>	34
<i>INATIVOS PORTUGAL</i>	11
<i>Técnico-Comercial</i>	1
<i>DIREC. TÉCNICO COMER</i>	1
<i>Total Geral</i>	54

5. Período de Tempo para efetuar o Despedimento

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.

6. Método de Cálculo da Compensação (...)

Alfragide, 19 de setembro 2012

A Administração”

1.1.3. *A trabalhadora ..., em 27 de setembro de 2012, apresentou oposição escrita à sua integração no despedimento coletivo, nos seguintes termos:*

“Exmos. Senhores,

Surpreendida com a minha inclusão no procedimento de despedimento coletivo, através de uma carta rasurada, de 19 de setembro de 2012, venho alertar V. Exas. para o seguinte:

1. Como é do conhecimento dessa empresa, sou trabalhadora lactante pelo menos, até 30 de outubro de 2012, uma vez que a minha filha ... nasceu no dia 31 de outubro de 2011 (doc. anexo).

2. Assim sendo, deve essa empresa remeter cópia do processo para a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério da Economia e do Emprego, após a fase de informações e negociação, nos termos do art. 630.º, n.º 3, al. b), do Código do Trabalho.

3. Além disso, cumpre-me denunciar o grave erro respeitante ao critério de Seleção do Departamento Técnico Comercial, uma vez que omite a existência de outro trabalhador, além da licenciada Olga Corredora; que labora neste

Departamento apenas há 4 anos, ao invés da signatária que nele presta serviço há 12 anos.

4. Acresce o facto de a empresa ter vindo a cometer tarefas do seu Departamento Técnico Comercial a colegas do Departamento de Produção, que não foi afetado pelo presente procedimento.

5. Pelas razões expostas, entre outras, considero abusivo, discriminatório e ilegal o meu despedimento, razão por que, caso venha a ser decidido, reservo o direito de o impugnar judicialmente. (...)

1.1.4. A empresa respondeu por escrito em 4 de outubro de 2012, alegando o seguinte, que se transcreve:

“No que diz respeito ao alegado erro nos critérios de seleção esclarecemos que do nosso ponto de vista não existe qualquer erro. Não obstante, aproveitamos a presente para explicitar o critério, de forma a dissipar dúvidas. Assim, no Ponto 3 (Critérios para a Seleção dos trabalhadores a Despedir) da carta de intenção não é omitida a existência de outro trabalhador da Direção Técnico-Comercial. O que foi referido é que o trabalhador abrangido pelo despedimento na Direção em questão foi selecionado dentro dos trabalhadores dessa direção que são licenciados e têm funções técnicas, situação que abrange apenas V.Exa. e a trabalhadora”

“Na verdade, a referida Direção é composta por sete pessoas: um diretor comercial, um chefe de orçamentação, duas técnicas de orçamento (com licenciatura) e três outros trabalhadores sem licenciatura e com funções distintas (um orçamentista, um auxiliar técnico e uma escriturária de 1ª)”

“A ... optou por incluir no despedimento um dos dois trabalhadores com maiores responsabilidades a nível de funções técnicas e com a respetiva licenciatura. Dentro destes dois trabalhadores, optou-se por abranger a trabalhadora com menor experiência nas funções e menor antiguidade na empresa.”

1.1.5. Entretanto, a CITE solicitou à empresa alguma documentação comprovativa da situação alegada, nomeadamente quanto à aplicação do critério de seleção utilizado para a escolha da trabalhadora de entre o restante pessoal da área técnico comercial, para integrar o despedimento coletivo, tendo então vindo a empresa juntar ao processo cópia do anexo A do Relatório Único, um quadro resumo com os licenciados da área e um documento contendo descritivos funcionais dos licenciados da área e com funções de Diretor, Chefe de Orçamentos, Técnico de Orçamentos e Assistente de Orçamentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem tomar “*as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*”

2.1.1. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez 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.

2.1.2. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que “o

despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.” De acordo com o preceituado na alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

2.1.3. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo “*se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”

2.1.4. Este artigo 359.º, no n.º 2, define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:

- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.”*

III – APRECIÇÃO

3.1. A empresa alega que “(...) *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.*”

3.1.2. Para a escolha dos trabalhadores e trabalhadoras a despedir, a empresa definiu e aplicou critérios de seleção diferentes para cada um dos departamentos profissionais em que pretende reduzir efetivos, escolhendo para uns, o critério de quem tem menos habilitações académicas e para outros, quem tem mais habilitações académicas.

3.1.3. Relativamente à área Técnico-Comercial, em que se insere a trabalhadora especialmente protegida, objeto do presente parecer prévio, o critério utilizado foi a “(...) *menor experiência entre o pessoal licenciado a exercer funções técnicas no mesmo departamento*”, sem esclarecer a razão dessa opção nem indicar qual a forma de medir o grau de experiência do pessoal.

3.1.4. A trabalhadora na sua oposição considera que o seu despedimento é discriminatório, alegando que existe um outro trabalhador no departamento que possui o 12º ano e desenvolve funções idênticas às suas, com antiguidade inferior à sua na empresa e que não foi abrangido pelo despedimento.

3.1.5. A trabalhadora alega ainda que existem trabalhadores de outros departamentos que estão a exercer funções do departamento técnico-comercial e que também não foram abrangidos pelo despedimento.

3.1.6. Da documentação sobre critérios de seleção entregue aos trabalhadores

e trabalhadoras, aquando da comunicação de intenção de cessação do vínculo laboral, em sitio algum se refere a antiguidade como um fator de escolha de trabalhadores a despedir na área Técnico-Comercial, tal sendo apenas referido como um outro critério a acrescer à menor experiencia na carta de resposta da empresa enviada à oposição da trabalhadora.

3.1.7. Nessa carta de resposta, a entidade empregadora, apenas esclarece que somente os trabalhadores licenciados com funções técnicas afetos à direção/departamento técnica e comercial foram tidos em conta para a escolha da pessoa a despedir nessa direção e não os trabalhadores das restantes direções, sem contrariar portanto, as alegações da trabalhadora de que existem outros trabalhadores que ainda que não sendo do departamento técnico-comercial estão há algum tempo a exercer funções idênticas à da trabalhadora, nem que existe outro trabalhador do departamento que exerce as mesmas funções que a trabalhadora, independentemente de não ser licenciado.

3.2. De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção utilizados pela empresa, 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”¹, 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

¹ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

“(...) ... 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 CT² em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

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

3.2.1. Ora, face à jurisprudência dominante supra citada e face à informação disponível que instrui o presente parecer prévio, não se demonstra o nexo causal entre a necessidade de redução de efetivos no departamento Técnico-comercial da ..., por motivos de mercado e a utilização do critério “*ser licenciado com funções técnicas*”. Mais não se esclarece no processo da razão da inclusão dos licenciados com funções técnicas e ainda das razões da escolha em outros departamentos da opção de abranger exatamente as pessoas com menos habilitações académicas.

3.2.2. Acrescendo que, caso o critério de seleção em si mesmo não levantasse dúvidas, ainda assim, o facto de entre os licenciados com funções técnicas

² Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

dever ser escolhida a pessoa que tem menor experiência sem indicar como é medido o grau da experiência só por si bastaria para levantar dúvidas quanto à isenção do modo de seleção do trabalhador ou trabalhadora a despedir de entre os restantes. Como garantir a objetividade?

3.2.3. Por fim, é ainda importante referir que está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de uma trabalhadora lactante, e que portanto, 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, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade, tem que ser claramente salvaguardado na definição dos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, não podendo existir qualquer dúvida sobre a possibilidade de discriminação.

3.3. Nestes termos, salvo melhor e douta opinião, não se afigura claro nem inequívoco nem a escolha nem o resultado da aplicação do critério de seleção utilizado pela empresa ..., com vista ao despedimento da trabalhadora ..., não se podendo, assim, considerar como afastada a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade no caso em apreço.

IV – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera opor-se ao despedimento da trabalhadora ..., pela empresa ..., por não se encontrar afastada a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade no caso em apreço.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012, COM OS VOTOS CONTRA DA**



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

REPRESENTANTE DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA REPRESENTANTE DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS