

PARECER N.º 31/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio 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 136 – DGL-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 19.02.2010, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... e das trabalhadoras lactantes ... e ..., com as categorias profissionais de Engenheira de Laboratório, Directora de Produção e Escriturária, respectivamente, no âmbito de um processo de despedimento colectivo por motivos estruturais, abrangendo 122 trabalhadores, nos seguintes termos:

Vimos, pelo presente, ao abrigo do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, requerer a V.Exas se dignem emitir parecer prévio favorável relativamente ao despedimento das trabalhadoras abaixo identificadas no âmbito do processo de despedimento colectivo iniciado pela ..., Lda., em 25 de Janeiro de 2010 e que terminará no próximo dia 30 de Setembro de 2010.

O despedimento colectivo em causa abrangerá duas fases. As trabalhadoras ora abrangidas e abaixo identificadas cessarão os respectivos contratos de trabalho na primeira fase a ocorrer no dia 31 de Março de 2010, sem prejuízo de serem acautelados todos os seus direitos no tocante ao aviso prévio constante no artigo 363.º do Código do Trabalho. Para efeitos de identificação das duas fases mencionadas junta-se cópia da comunicação enviada pela ... nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho.

Para completa instrução do presente requerimento, junta-se também cópia das três actas lavradas na sequência das reuniões de informação e negociação realizadas, respectivamente, em 3, 5 e 12 de Fevereiro de 2010, na presença do representante do Ministério do Trabalho, (...), nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 362.º do Código do Trabalho.

As trabalhadoras que actualmente se encontram grávidas e/ou lactantes e que estão abrangidas pelo processo de despedimento colectivo em epígrafe são as seguintes:

- 1. ..., Eng^a. Laboratório, (...) (grávida) abrangida na 1.ª fase;*
- 2. ..., Director Produção, (...), lactante abrangida na 1.ª fase;*
- 3. ..., escriturária/o, (...), lactante, abrangida na 1.ª fase;*

Para os devidos efeitos, mais se informa que a Ex.ma Sra. Eng. ..., foi nomeada representante do grupo de trabalhadoras referido na presente comunicação (junto anexa-se cópia do documento de nomeação).

(...)

- 1.2.** A empresa junta ao processo uma carta tipo enviada a cada trabalhador, com data de 26.01.2010, contendo a seguinte informação:

1.2.1. Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo:

- Como é do vosso conhecimento, a ..., Lda. (doravante ...) é uma sociedade que pertence ao grupo multinacional ..., com sede em ..., Estado do ..., Estados Unidos da América, dedicando-se à fabricação e comercialização de produtos especiais para a indústria cerâmica e especialidades químicas para outras indústrias dos plásticos, química em geral, indústria dos componentes electrónicos e dos aditivos para polímeros;*
- O Grupo foi e é detentor de vários estabelecimentos fabris na Europa, localizados em Espanha, Reino Unido, França, Bélgica, Alemanha, Itália e Holanda, com um número aproximado de 2000 funcionários em Dezembro de 2009;*
- Em Portugal, o Grupo, através da ..., possui dois estabelecimentos fabris, um sito em ... e outro sito em...;*

- Em Dezembro de 2009, o estabelecimento fabril de ... possuía 175 trabalhadores e o de ... 19 trabalhadores;
- Os departamentos e áreas de actividade da ... no estabelecimento fabril da ... são, na presente data, os seguintes:

DEPARTAMENTOS – ÁREA DE ACTIVIDADE

Finance – Finanças:

AMR – Contabilidade

Treasury – Tesouraria

Warehouse – Armazém:

Produto Acabado

Logistics — Logística

Safety — Ambiente, Saúde e Segurança

Purchasing – Compras

General Services – Serviços Gerais

Office Services – Serviços de Apoio Administrativo

Maintenance — Manutenção

MIS — Informática

Country Manager – Direcção Geral

Technical Service PE — Serviços de Assistência

Técnica ao PE (esmaltes)

Human Resources— Recursos Humanos

C. Service DS — Serviço de Atendimento a Clientes

DS Development — Desenvolvimento

DS Technical Service – Assistência Técnica a Clientes (faiança)

Lab. Control & Tech. Glass — Controlo e Assistência Técnica à área de Vidro

Fritas :

Atomização

Central Pesagem

Fornos Fritas

Glass Color Manuf. – Produção de Vidro

Misturas Secas

Moagem Glass Color – Vidro

Moagem Húmida

Moagem Seca

Outros Fábrica – Indirectos

Papas

Plant Management — Gestão da Fábrica

Zinc & Lead – Óxido de Zinco e Chumbo:

Lab. Controlo Cerâmica

Plastics – Plásticos

- *O Grupo está actualmente a efectuar uma profunda reestruturação da sua organização produtiva na Europa, tentando reagir a sucessivos cenários de défice e de prejuízos acumulados, que se traduzem, entre outros, (i) numa deslocalização de fabricantes de louça da Europa para países asiáticos ou para a Europa de Leste, aproveitando os baixos custos produtivos, (ii) no excesso de oferta de produtos de cerâmica; e (iii) na situação financeira muito débil de alguns transformadores de cerâmica, a qual tem vindo a originar o encerramento de várias unidades fabris por toda a Europa, incluindo Portugal, particularmente na zona ... e ..., como sejam: ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...;*
- *Para efectuar e dinamizar a reestruturação do Grupo por toda a Europa foi criado um grupo de trabalho denominado ...;*
- *A grande e principal conclusão do ISG consistiu em apurar e conceber o desenvolvimento de um sistema de produção integrada para toda a Europa;*
- *As Unidades de Negócio de Produção de Azulejo e PPC (“Performance, Pigments and Colors”, usualmente designada como Divisão de Cerâmica) em conjunto exploram 11 locais de fabrico na Europa;*
- *Muitos destes locais têm custos fixos elevados;*
- *O Grupo procede à fabricação de bases de frita, pigmentos e vidros em muitos locais diferentes;*

- O PPC enfrenta um mercado em declínio em toda a Europa, não podendo pois beneficiar de uma estrutura de custos mais pequena e ligeira;
- A resposta a estas condições pode, em nosso entender, residir numa nova abordagem de produção agilizada e de menor custo;
- A formação do referido grupo ISG proporcionou uma oportunidade única para redesenhar o modelo de Negócio e de Produção em todos os países da Europa onde a ... tem unidades de negócio ou centros de fabrico;
- Permitir-nos-á criar massa crítica em várias linhas de produtos, abandonar vários locais dispendiosos e agilizar a nossa cadeia de fornecimento, tentando manter o maior número de postos de trabalho possíveis;
- Actualmente, o grupo está organizado em vários silos geográficos, onde os processos de produção são, em certa medida, integrados verticalmente;
- Assim, qualquer dos locais fabrica frequentemente vários, ou todas, as bases ou componentes intermédios necessários à montagem do produto acabado;
- Dado que muitos dos locais produzem bases e componentes semelhantes, este facto leva, muitas vezes, a que os stocks de matéria-prima sejam fragmentados, o equipamento duplicado, os requisitos de mão-de-obra excessivos e os custos de produção mais elevados;
- A equipa do ISG analisou a actual estrutura administrativa e de fabrico em cada um dos locais europeus da A mistura de produtos foi cuidadosamente anotada, juntamente com o padrão de custos existente;
- A equipa recomendou uma estratégia de consolidação da produção de bases de grande volume e produtos intermédios em grandes centros de excelência;
- A fabricação de produto final a partir das bases e a adaptação ao cliente do produto final serão efectuadas em instalações satélite próximas dos nossos clientes e mercados;

- *Isto permitir-nos-á obter massa crítica e economias de escala em algumas linhas de produtos;*
- *Igualmente importante será a criação de uma cadeia de fornecimento e uma organização administrativa mais integrada;*
- *A ...Espanha (em ...) vai tornar-se o nosso centro de excelência europeu para fritas e vidros, cores básicas e compostos cerâmicos;*
- *Foi construída uma nova unidade fabril de cores básicas da mais avançada tecnologia nas instalações de ..., em Como passo seguinte, procederemos à ampliação e ao melhoramento significativo destas instalações para acolher a fusão e a produção de compostos cerâmicos, com visto à absorção de volumes de outras fábricas da ...;*
- *Foi criada, também em ... (...), uma nova unidade fabril a qual será utilizada para consolidar a vasta maioria das nossas actividades europeias de moagem húmida, moagem seca, atomização, mistura e secagem para a indústria de cerâmica;*
- *Utilizando diversas bases de pigmento cerâmico fabricadas pela ..., a fábrica da ..., em ... na ..., que anteriormente produzia bases de pigmento cerâmico, passará a dedicar-se fundamentalmente ao desenvolvimento de cores para a área de decoração, incluindo a produção de alguns pigmentos inorgânicos mais específicos para a indústria de tintas e plásticos;*
- *A ..., em França e o ..., na Alemanha, utilizarão bases e produtos intermédios vindos da ... para a composição de todas as pastas de vidro para os mercados de embalagem e construção;*
- *A ..., na Alemanha, continuará a ser o centro de produção de todos os produtos de metais preciosos e produzirá pastas adaptadas ao mercado automóvel;*
- *O estabelecimento fabril da ..., na Holanda, foi já encerrado, tendo sido realizado um despedimento colectivo em Dezembro de 2008, envolvendo 95 trabalhadores;*
- *Aos trabalhadores do estabelecimento fabril da ..., em França, foi já comunicada a intenção de encerrar o estabelecimento até Setembro de 2010, pelo que está em curso um processo de despedimento colectivo;*

- Os vidros tipo engobe produzidos pela ..., em França, serão deslocados para a ..., igualmente em França, e as respectivas fritas serão fabricadas pela ..., o que levará ao encerramento da unidade fabril da ..., em França;
- As cores de base, vidrados cerâmicos e compostos produzidos pelo estabelecimento fabril ..., na Itália, foram deslocados para a ..., o que implica o encerramento e a venda destas instalações em Itália;
- Em virtude de tal operação o Grupo ... tomou de arrendamento instalações mais reduzidas, emagrecendo a sua actividade em Itália, onde pode efectuar misturas de bases e produtos finais bem como a respectiva armazenagem;
- A redução da actividade da ..., em Itália, envolveu mais de 50 trabalhadores desde Dezembro de 2008;
- À medida que o Grupo foi aumentando as operações de fusão em ..., Espanha, a produção da ..., igualmente em Espanha, encerrando-se o estabelecimento fabril da ..., em Espanha, tendo cessado desde então cerca de 75 postos de trabalho;
- No que se refere a Portugal, e inserindo-se no projecto de reestruturação que está em curso, as fritas e vidros destinados às restantes empresas do Grupo e mercado internacional produzidos actualmente na unidade fabril de ..., Portugal serão transferidos, na sua totalidade para o centro produtivo da ..., em ...;
- Todos os departamentos e divisões da ..., com excepção do departamento de óxido de zinco, irão ser extintos;
- A reestruturação, para além da realização destas sinergias de produção, traduz-se em várias vantagens do ponto de vista administrativo;
- Menos locais são mais fáceis de gerir e menos dispendiosos;
- A fusão do centro de operações de ... com o centro de ... tornará possível criar uma única entidade de Inorganic Specialties para a Europa Meridional;
- A concentração da produção e dos conhecimentos técnicos também proporcionará uma massa crítica que fomenta a inovação e o desenvolvimento organizacional;

- *A gestão da cadeia de fornecimento e o planeamento de vendas e operacional pode ser mais facilmente integrado num único sistema pan-europeu, eliminando a dispersão de stockagem de uma mesma matéria prima por vários silos geográficos, bem como planeamento de Material Requirement Planning e, eliminando, desta forma, funções logísticas duplicadas;*
- *Finalmente, conseguiremos manter a proximidade e a preferência dos clientes através das nossas operações de “pontos de venda”. Com estas medidas poder-se-ão manter o maior número de postos de trabalho possíveis nas circunstâncias actuais de crise generalizada, com particular impacto nos sectores de actividade a que se dedica o Grupo ... e a ...;*
- *Em Outubro de 2009, o Presidente e CEO da ..., Senhor ..., afirmava numa das suas comunicações: “Ao cumprirmos com os prazos e os orçamentos dos programas de reestruturação em curso, tem-nos permitido uma imediata redução da nossa estrutura de custos, e assim podemos competir em preço enquanto mantemos o nosso serviço de atendimento aos clientes.”;*
- *A gerência da ... tomou todas as medidas que entendeu adequadas para combater as situações de défice e prejuízos acumulados, quer através de uma redução interna de custos e controlo de despesas, quer através de uma maior agressividade na divulgação dos seus produtos no espaço nacional, ou mesmo através da implementação do lay-off (suspensão temporária dos contratos de trabalho) para combater a falta de pedidos de produto. De resto, procedimentos similares foram igualmente adoptados pelas várias empresas do universo do Grupo ... na Europa e nos Estados Unidos da América;*
- *No entanto, e quando conjugadas com a grave crise que assola a economia mundial, nomeadamente na indústria cerâmica Europeia e em Portugal, as medidas adoptadas vieram a revelar-se infrutíferas, tendo os accionistas decidido alterar a política estrutural de todo o universo ..., onde, natural e inevitavelmente, se inclui Portugal;*

- Acresce que as instalações onde a ... desenvolve as suas actividades fabris em ... não são propriedade da ..., terminando em 2015 a relação contratual que titula a utilização pela ... das mesmas;
- Este factor concorreu também para a ponderação de não investimento por parte da ... uma vez que, noutros casos, sendo as instalações das empresas ... sua propriedade, o retorno no investimento nessas instalações é uma certeza;

(...)

- Mais se informa que serão cumpridos na íntegra os prazos legais para a efectivação da cessação dos contratos de trabalho para efeitos de pagamento da compensação e salários respectivos;
- Juntamos para V. completa informação, como Anexo 2, em cumprimento do disposto nas alíneas b) e d) do n.º2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais do estabelecimento fabril, incluindo também o número total de trabalhadores a despedir no âmbito do presente despedimento colectivo e, bem assim, as categorias profissionais abrangidas;
- Saliente-se que o número total de trabalhadores a despedir pode eventualmente vir a ser inferior em função da aceitação pelos mesmos da respectiva transferência para o estabelecimento fabril da ... em ...;
- Considerando que o serviço no qual V. Exa. exerce a sua função actualmente será encerrado/substancialmente reduzido, no máximo até ao dia 30/09/2010 vimos, pela presente comunicar a V Exa., nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º do Código do Trabalho, a intenção da ..., de proceder ao despedimento colectivo de todos os seus trabalhadores, com excepção dos afectos à unidade de produção de óxido de zinco;
- O presente despedimento colectivo abrange a totalidade dos trabalhadores do estabelecimento fabril ..., com duas excepções: (i) os trabalhadores afectos à unidade de produção de óxido de zinco e; (ii) os trabalhadores que aceitem os postos de trabalho disponíveis no estabelecimento de ...;
- Em virtude de a ... pretender cessar definitivamente todos os seus departamentos, com excepção da unidade de produção de óxido de

zinco, a partir do fim do primeiro trimestre de 2010 ou no fim do terceiro trimestre de 2010, consoante a etapa respectiva, o presente despedimento colectivo decorrerá a partir da data da presente comunicação e será encerrado no dia 30 de Setembro de 2010;

(...)

- Conscientes que a presente decisão tem um impacto directo sobre a situação pessoal e profissional de cada um dos seus trabalhadores, queremos reiterar a total disponibilidade da nossa empresa para prestar toda a assistência necessária a V. Exa. no âmbito deste processo.*

1.2.2. Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir:

(...)

- Desta forma, constatados os argumentos de natureza estrutural atrás relatados e verificada a deterioração da situação económico-financeira da ..., informamos que esta pretende iniciar, a partir da presente data, um processo de reestruturação em Portugal que implicará o encerramento parcial do estabelecimento fabril de ... e a concentração de toda a moagem húmida destinada ao mercado nacional, em ..., onde já se moem cerca de 4000 toneladas ano;*

DEPARTAMENTO – ÁREA DE ACTIVIDADE

Postos de Trabalho Disponíveis em ...

Finance – Finanças:

AMR – Contabilidade 1

Treasury – Tesouraria 1

Warehouse – Armazém:

Produto Acabado 0

Logistics – Logística 0

Safety – Ambiente, 0

Saúde e Segurança

Purchasing – Compras 1

General Services- Serviços Gerais	0
Office Services –	
Serviços de Apoio Administrativo	0
Maintenance – Manutenção	0
MIS — Informática	0
CountryManager - Direcção Geral	1
Technical Service PE –	
Serviços de Assistência Técnica ao PE (esmaltes)	1
Human Resources - Recursos Humanos	0
C. Service DS –	
Serviço de Atendimento a clientes	0
DS Development – Desenvolvimento	2
DS Technical Service –	
Assistência Técnica a Clientes (faiança)	2
Lab. Control & Tech. Glass –	
Controlo e Assistência Técnica à área de Vidro	1
Fritas:	
Atomização	1
Central Pesagem	0
Fornos Fritas	0
Glass Color Manuf. – Produção de Vidro	0
Misturas Secas	0
Moagem Glass Color – Vidro	0
Moagem Húmida	2
Moagem Seca	0
Outros Fábrica – Indirectos	0
Papas	1
Plant Management- Gestão da Fábrica	1
Lab. Controlo Cerâmica	3
Zinc & Lead – Oxido de Zinco de Chumbo	0
Plastics – Plásticos	0

- Neste contexto, a ... tem disponíveis 18 postos de trabalho em ..., ..., convidando os trabalhadores de acordo com um critério que a ... considera justo e objectivo, i.e. – antiguidade na empresa dos trabalhadores nos postos de trabalho relevantes – para as situações onde coexistam mais do que um trabalhador por departamento, como segue:

DEPARTAMENTO CATEGORIA PROFISSIONAL – Postos de Trabalho

Atomatização	Especializado	1
Moagem Húmida	Especializado	2
Papas	Especializado	1
Desenvolvimento	Especializado	2
Laboratório de controle de Cerâmicas	Especializado	2
Controle e Assistência Técnica à área de vidro	Especializado	1

- *Estão actualmente em curso negociações tendentes à alienação da unidade industrial de produção de óxido de zinco pelo que, naturalmente, caso tal unidade venha a ser adquirida por qualquer entidade os 40 trabalhadores afectos à mesma farão parte da universalidade do estabelecimento fabril;*

(...)

- *Assim, os critérios que foram utilizados para a selecção dos trabalhadores afectados pelo presente despedimento colectivo, em virtude dos departamentos nos quais desempenhavam funções, prendem-se directamente com questões de ordem operacional relacionadas com o processo tendente à obtenção da homologação dos produtos que passarão a ser produzidos e comercializados pela ..., sendo que serão abrangidos pelo despedimento colectivo todos aqueles cujo departamento se manterá em actividade até ao próximo dia 31 de Março de 2010 ou até ao próximo dia 30 de Setembro de*

2010, data do encerramento total e definitivo dos departamentos a encerrar no estabelecimento fabril de ..., em função das etapas atrás definidas;

- Dentro dos departamentos que, pelas razões de ordem operacional acima referidas, não serão encerrados definitivamente em 31 de Março de 2010, a ... terá de manter ainda trabalhadores para assegurar as tarefas necessárias, tendo a ... aplicado um critério também objectivo: os últimos trabalhadores a saírem, quando do encerramento definitivo até 30 de Setembro de 2010, serão os mais antigos na empresa.*

(...)

1.2.3. Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento:

(...)

- Com efeito, a actividade da ... vai sofrer uma redução gradual, com o encerramento de vários departamentos, que se traduzirá, na prática, em duas etapas na redução dos efectivos: a primeira etapa, ocorrerá a partir da presente data até final de Março de 2010, a segunda a partir da presente data até final de Setembro de 2010;*
- Os postos de trabalho e respectivos trabalhadores incluídos em cada uma das etapas acima referidas constam do Anexo 1 a esta comunicação.*

(...)

1.2.4. Indicação do método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores, para além da legalmente prevista:

(...)

- No âmbito do encerramento parcial do estabelecimento fabril da ... em ..., considerando que os trabalhadores afectos aos departamentos a encerrar manifestaram a sua vontade nesse sentido, foram entretanto cessados, por acordo de revogação, alguns contratos de trabalho, permitindo a salvaguarda dos direitos patrimoniais e não patrimoniais desses mesmos trabalhadores;*

(...)

- *As quantias devidas serão pagas a todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo no último dia da cessação do contrato de trabalho respectivo, em função da antecedência mínima prevista no n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho;*
 - *Para efeitos de determinação das quantias a pagar a V. Exa., cumprenos informar que a indemnização a pagar aos trabalhadores pela cessação dos respectivos contratos de trabalho é a prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, i.e. um (1) mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo o mínimo a receber por cada trabalhador de três (3) meses de retribuição base;*
- (...)

- 1.3.** Em 3.02.2010, realizou-se a primeira reunião de informações e negociação de cuja acta consta a seguinte informação:

Reunidas as partes para cumprimento do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho (doravante CT), no âmbito da fase de informações e negociações entre a ... e a comissão sindical e a comissão representativa dos trabalhadores, a ... reiterou a sua intenção de proceder ao encerramento de todos os seus departamentos no estabelecimento fabril de ..., com excepção do departamento de óxido de zinco, através de um despedimento colectivo, conforme já informado nas cartas enviadas à Comissão Sindical, aos trabalhadores afectados às autoridades governamentais e à comissão representativa dos trabalhadores após a sua constituição.

Aberta a sessão o representante do Ministério do Trabalho inquiriu a representação da empresa no sentido de saber se encara a possibilidade de aplicação de medidas alternativas ao pretendido despedimento colectivo, nomeadamente as previstas, a título exemplificativo, nas alíneas a) a d) n.º 1 do artigo 361.º do CT já acima citado.

A ... responde afirmando que já procedeu à redução dos períodos normais de trabalho durante o ano de 2009 por um período de 6 meses, tal como oportunamente referenciado na comunicação aos trabalhadores. Neste momento, e perante a situação actual, os accionistas da ..., bem como a sua gerência, não vêem como possível

aplicar as medidas referidas nas alíneas a) a d) ou outras, pelo que o processo de intenção de despedimento decorrerá nos seus trâmites por iniciativa da empresa até final.

Os representantes dos trabalhadores (Comissão Sindical e Comissão Representativa) inquiriram a representação da empresa nos seguintes termos:

1. Tendo em conta a análise efectuada na comunicação inicial, nos termos do artigo 360.º do CT, que no seu entender não engloba qualquer análise de natureza económica e aponta objectivamente para uma deslocalização das principais unidades de produção para ... e ..., se existe a possibilidade de rever a medida anunciada no sentido de continuar a sua produção em

2. Os referidos representantes dos trabalhadores apresentaram um documento que se anexa com o n.º 2 no qual analisam e questionam a medida anunciada e pretendida pela empresa.

Vem a empresa argumentar, face à intervenção anterior dos representantes dos trabalhadores, que a decisão é estratégica e foi delineada e aprovada pelos accionistas da ..., sediados nos EUA, de encerrar todos os estabelecimentos fabris de ..., com excepção do Óxido Zinco pelo que a intenção de despedimento colectivo é, no seu entender, irreversível.

No que se refere à questão de encerramento da divisão de Plásticos, e nomeadamente quanto à sua justificação, refere a empresa que a mesma se enquadra no encerramento global do estabelecimento de ..., com excepção da unidade de Oxido Zinco acima referida cuja manutenção desta unidade está em avaliação.

Mais esclarece a ... que não existe qualquer deslocalização de unidades de negócio de ... para ..., passando a existir no futuro apenas um aumento de capacidade produtiva, conforme referida na comunicação inicial.

No seguimento das respostas dadas pela ..., nomeadamente em relação à irreversibilidade da medida, a representação dos trabalhadores lamenta profundamente a manutenção da decisão, com a qual não pode de forma alguma concordar.

De seguida entrou-se na análise da proposta de indemnização apresentada pela empresa na comunicação inicial.

A representação dos trabalhadores propõe à empresa, sobre as compensações a pagar, que o valor corresponda a 2 meses por cada ano completo de antiguidade e que as compensações abranjam os subsídios de turno e isenção de horário de trabalho (ÍHT) até porque a sensibilidade geral dos trabalhadores é de que tudo fizeram para evitar o encerramento desta unidade produtiva, tendo inclusive passado por uma situação de lay-off (que correspondeu a uma redução de 20% sobre as retribuições mensais durante o período de 6 meses), de que se irá traduzir numa redução do subsídio de desemprego, e é indiscutível que os trabalhadores ao longo da sua carreira laboral foram de uma dedicação inexcedível facto que, segundo julgam, é plenamente reconhecido pela gerência desta unidade produtiva.

A representação dos trabalhadores referiu ainda que pretende uma resposta clara e objectiva da representação da empresa relativamente à questão do fundo de pensões e à manutenção do seguro de saúde, que pretendem que se mantenha por 5 anos, quanto ao fundo de pensões querem saber se os trabalhadores abrangidos por esta medida podem beneficiar deste fundo uma vez atingidas as condições previstas no contrato constitutivo do fundo de pensões

A empresa sobre esta questão irá consultar o ISP e a entidade gestora do fundo e dessa resposta dará conhecimento aos representantes dos trabalhadores.

No que se refere ao seguro de saúde e ao pedido do montante da compensação de 2 vencimento base, acrescido do Subsídio de Turno e IHT, a empresa dará resposta na próxima reunião, que fica desde já agendada para a próxima 6.^a feira, dia 5 de Fevereiro, pelas 14.30h nestas instalações.

Nada mais havendo a tratar e a discutir dá-se por encerrada a presente sessão, lavrando-se esta acta, que, achada conforme por todos os presentes vai ser assinada.

- 1.4. Em 5.02.2010, realizou-se a segunda reunião de informações e negociação de cuja acta consta a seguinte informação:

Reunidas as partes para o seguimento da reunião havida no passado dia 3 de Fevereiro, em cumprimento do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, não se tendo chegado a um entendimento final no âmbito da negociação, decidiram as partes agendar uma nova reunião para o próximo dia 12 de Fevereiro pelas 11.00h nestas instalações.

Nada mais havendo a tratar e a discutir dá-se por encerrada a presente sessão, lavrando-se esta acta, que, achada conforme por todos os presentes vai ser assinada.

- 1.5. Em 12.02.2010, realizou-se a terceira reunião de informações e negociação de cuja acta consta a seguinte informação:

Reunidas as partes para o seguimento da reunião havida no passado dia 5 de Fevereiro de 2010, em cumprimento do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho (doravante CT), a ... apresentou junto da Comissão Representativa dos Trabalhadores e da Comissão Sindical um plano de compensação pela cessação dos contratos de trabalho no âmbito do despedimento colectivo cujos termos da apresentação se juntam em anexo (Anexo 2).

Em resumo, o que a ... oferece aos seus trabalhadores pela cessação dos seus contratos de trabalho em virtude da sua decisão de despedimento colectivo, sujeita à aceitação dos mesmos quanto às compensações, é a seguinte:

Hipótese 1: pagamento de compensações equivalentes a 1,25 salários base por cada ano de antiguidade acrescido de FEP (Factor de Empregabilidade Ponderado) de acordo com o anexo 2; ou em alternativa;

Hipótese 2: pagamento de compensações equivalentes a 1,35 salários base por cada ano de antiguidade; nestas compensações acresce as isenções de horário de trabalho e subsídio de turnos aos trabalhadores que têm direito neste momento às mesmas.

Depois de se terem reunido em separado, a Comissão Representativa dos Trabalhadores e da Comissão Sindical registaram, relativamente à

reunião de 3 de Fevereiro e na qual a Comissão Representativa e a Comissão Sindical apresentaram uma proposta de compensação pelo despedimento promovido pela empresa no valor de 2 meses por cada ano de antiguidade, acrescidos de subsídio de turno e isenção de horário de trabalho, que a proposta apresentada pela ... nesta reunião é claramente insuficiente.

As referidas Comissões irão consultar os trabalhadores no sentido de saber se aceitam uma das duas hipóteses propostas pela empresa, pelo que se comprometem entregar até ao final do dia de hoje o resultado do plenário a realizar também hoje pelas 15.30h.

Em resposta às posições tomadas pelas Comissões relativamente ao seguro de saúde a ... compromete-se a conservar o referido seguro por um período de 12 meses após a decisão final de despedimento.

Quanto ao fundo de pensões, questão também levantada pelas Comissões, a ... ainda não tem parecer definitivo do ISP e da entidade bancária que o gere.

A empresa comunica que as propostas hoje apresentadas são definitivas e condicionais, pelo que aguardam aceitação ou não das mesmas pela parte dos trabalhadores.

Em tempo, as Comissões pretenderam efectuar um esclarecimento à redacção da acta n.º 1 tendo esclarecido que a deslocalização das principais unidades de produção será para ... e não para ...

Para ... serão transferidos alguns trabalhadores que aceitem as condições da

Com a presente reunião encerram-se as informações entre as partes previstas pelo artigo 361 ° do CT.

Nada mais havendo a tratar e a discutir dá-se por encerrada a presente sessão, lavrando-se esta acta, que, achada conforme por todos os presentes vai ser assinada.

- 1.6.** Em 12.02.2010, o plenário geral dos trabalhadores da ... reuniu e deliberou o seguinte:

Ordem de Trabalhos:

Análise e decisão sobre as indemnizações a receber pelos trabalhadores no processo de despedimento colectivo.

Após análise e discussão aprofundadas sobre as propostas apresentadas pela empresa de 1,25+FEP e 1,35+IHT+ST os trabalhadores presentes (lista em anexo) decidiram optar pela segunda proposta (1,35+IHT+ST).

Não havendo mais nada a acrescentar, deu-se por encerrado o plenário, do qual se lavrou a presente acta que vai ser assinada pelas Comissões de Representantes e que vai ser entregue à administração da empresa.

- 1.7.** A empresa junta ao processo, para além dos elementos já referidos, os seguintes dados:
- Quadro sobre postos de trabalho e respectivos trabalhadores incluídos em cada uma das etapas de despedimento;
 - Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais do estabelecimento fabril, categorias profissionais abrangidas, número de trabalhadores a despedir e antiguidade;
 - E-mail da trabalhadora lactante ..., de 03.02.2010;
 - Lista de presenças, de 3.02.2010, 5.02.2010, e de 12.02.2010;
 - Informação dos trabalhadores anexa à primeira acta de reunião de informações e negociação;
 - Documento sobre bónus de empregabilidade, junto pela empresa à terceira acta de reunião de informações e negociação;
 - Fax da empresa explicativo do Anexo I, de 4.03.2010.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

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

2.1.1. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional (reformulação).

2.1.2. 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 e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, deve emitir o parecer.

2.2. Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

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

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

Invoca a entidade empregadora que os mesmos se devem a motivos estruturais e tecnológicos.

2.3. O despedimento colectivo obedece 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. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva de trabalho.

2.5. Quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento colectivo, 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 selecção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para seleccionar os trabalhadores objecto 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 selecção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

I- O Código do trabalho, no âmbito do despedimento colectivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (cfr. 403 n.º 2), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de selecção 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 colectivo 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 selecção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento colectivo 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 selecção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Acórdão 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

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

trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objectivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicat as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a selecção 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 selecção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objectivas invocadas para o despedimento colectivo.”

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 actualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ 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 colectivo 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 como motivos para o despedimento colectivo parcial em análise os sucessivos cenários de défice e de

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

prejuízos acumulados em virtude da deslocalização de fabricantes de louça para países asiáticos ou para a Europa de Leste, por motivo de excesso de oferta de produtos de cerâmica e, por motivo da situação económica de alguns transformadores de cerâmica, com o conseqüente encerramento de várias unidades fabris.

2.7.1. Por estas razões (*falta de pedidos de produto*) refere a empresa já ter recorrido à suspensão temporária dos contratos de trabalho.

2.7.2. Uma vez que essa medida não foi suficiente foi decidido reestruturar a empresa em todos os países onde está representada, designadamente Portugal, concentrando a produção em

Para esse efeito, decidiu a empresa encerrar todos os departamentos da unidade fabril de ..., com excepção da unidade de produção de óxido de zinco, que pretende vir a alienar no futuro.

Acresce às motivações indicadas que as instalações de ... não são propriedade da empresa, terminando em 2015 o contrato de utilização.

2.7.3. Para a concretização dessa reestruturação a empresa pretende despedir, em duas fases distintas, 122 trabalhadores, num universo de 189 trabalhadores.

Afectos à unidade fabril de ... são, de acordo com o quadro de pessoal junto ao processo, 170 trabalhadores, dos quais 40 trabalhadores pertencem à unidade de produção de óxido de zinco e não serão incluídos no despedimento colectivo.

2.7.4. O critério para a selecção dos trabalhadores a despedir é o do departamento a que pertencem e a antiguidade que possuem, sendo que os trabalhadores com menor antiguidade serão os abrangidos na 1ª fase de despedimento.

2.8. O Anexo I à comunicação de despedimento enumera os trabalhadores abrangidos, resultando da sua análise que dos cento e trinta e um trabalhadores aí referidos nove não serão abrangidos neste

despedimento.

Referindo a empresa que todos os departamentos, com excepção da unidade de produção de óxido de zinco, serão definitivamente extintos, em 30 de Setembro de 2010, subsistem nove trabalhadores para os quais não foi inequivocamente esclarecido o motivo porque foram retirados do despedimento colectivo, designadamente se foram transferidos para a unidade fabril de ... (...) ou, como se refere na informação remetida à CITE, em 4.03.2010, serão abrangidos pela estrutura fabril espanhola.

2.9. No que respeita à inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas refira-se que:

2.9.1. A trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de engenheira de laboratório está colocada no departamento de ... - Laboratório PCD.

De acordo com informação da empresa, todo o departamento vai ser extinto, sendo que todos os trabalhadores afectos a este departamento estão incluídos na primeira fase deste despedimento colectivo, com excepção de dois trabalhadores, que refere a empresa, *serão abrangidos pela divisão de plásticos em*

Na verdade, o critério estabelecido, apenas distingue, com base na antiguidade, os trabalhadores a despedir na primeira fase e na segunda fase, assim como, aqueles que, pelo mesmo critério, serão convidados a preencher os 18 postos vagos em

É, pois, omissa o critério de selecção dos trabalhadores que ficam afectos à unidade fabril

Não obstante, verifica-se que os três trabalhadores com menor antiguidade no departamento de Plásticos, nos quais se inclui a trabalhadora grávida, estão incluídos na primeira fase de despedimento, conforme o Anexo I junto ao processo.

2.9.2. A trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Directora de Produção está, igualmente, colocada no departamento de ... – PL Sales Plastics.

Comparativamente, esta trabalhadora, tem maior antiguidade que o trabalhador, com a categoria profissional de Director Departamento, que será afecto à unidade fabril ..., pelo que, neste caso, também não é demonstrado, objectivamente, o critério na selecção dos trabalhadores a abranger no despedimento.

2.9.3. A trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Escriturária está colocada no departamento de ..., na área de actividade Logística.

Nesta área de actividade a trabalhadora lactante é a única seleccionada para incorporar o despedimento da primeira fase, sendo que se verifica ser esta trabalhadora a que tem menor antiguidade relativamente aos seus colegas de área de actividade.

No entanto, na área de actividade de Produto Acabado, existem três trabalhadores com categorias profissionais distintas da trabalhadora protegida que têm menor antiguidade que esta, e relativamente aos quais não é possível verificar a sua inclusão na primeira fase do despedimento, por não ser legível o anexo I junto ao processo.

2.10. Face ao exposto, afigura-se que a aparente definição de um critério objectivo de selecção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento fica comprometida por falta de esclarecimento quanto à permanência de dois trabalhadores do departamento de ..., para o qual não existem postos de trabalho vagos em

2.11. No entanto cabe referir que, as trabalhadoras objecto de protecção especial são das que têm menor antiguidade, numa empresa em que 76% dos trabalhadores tem uma antiguidade entre os 11 anos e os 43 anos.

Representadas nas reuniões de informações e negociação, não questionaram os critérios de selecção. Unicamente referiram a inexistência de demonstração económica justificativa do despedimento, o que se constata, mas invocam a suspensão temporária dos contratos de trabalho por motivo de grave situação financeira, que se traduziu na

redução de 20% das retribuições mensais dos trabalhadores durante um período de seis meses, no ano de 2009.

- 2.12. De salientar que as três trabalhadoras acordaram no montante compensatório proposto pela empresa o que, quando ocorrer o seu recebimento, faz presumir a aceitação do despedimento, conforme o n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. De acordo com os elementos referidos ao longo do presente parecer afigura-se ser a vontade das trabalhadoras, objecto de especial protecção, o acordo para o presente despedimento, e por esse facto a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ..., e das trabalhadoras lactantes ... e ... na primeira fase do processo de despedimento promovido pela empresa ... (... , Lda.).

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MARÇO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

A representante da CGTP vota contra porque a situação económica e financeira da empresa não é clara.

Tendo a empresa apresentado como única alternativa o encerramento, as trabalhadoras não tiveram outra opção senão aceitarem a proposta que lhes foi dirigida.