

PARECER N.º 59/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 299 – DPL-C/2010

I – OBJECTO

1.1. Em 21.04.2010, a CITE recebeu da mandatária da empresa ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ... e da trabalhadora lactante ..., com as categorias profissionais de trabalhadoras indiferenciadas, afectas à área de produção, no âmbito de um processo de despedimento colectivo por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 50 trabalhadores, nos seguintes termos:

A ..., Lda., concluiu um processo de despedimento colectivo, na sequência da decisão de encerramento da Unidade de Produção que mantinha em ..., concelho de ... A existência de um excesso de capacidade de produção, com impacto adverso nos custos e na rentabilidade do negócio da empresa, levou à necessidade de encerrar a mencionada unidade produtiva.

Embora tenha sido iniciado o processo de despedimento colectivo afectando 59 trabalhadores, a empresa conseguiu recuperar 9 postos de trabalho, tendo a decisão final de despedimento sido comunicada a 50 pessoas, entre as quais se inclui a trabalhadora ..., cujo filho nasceu em 12 de Janeiro do corrente ano e a trabalhadora ..., cujo filho completa um ano de idade no próximo mês de Maio, estando previsto que o contrato de trabalho de ambas termine no próximo dia 30 de Junho de 2010.

Assim, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, vimos solicitar a V. Exas. a emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento das trabalhadoras acima referidas, juntando cópia das cartas de notificação, respectivos anexos e cartas de decisão, aproveitando igualmente para juntar cópia das actas das reuniões de negociação com os trabalhadores.

- 1.2.** A empresa junta ao processo uma carta tipo enviada às trabalhadoras, de 12.03.2010, contendo a seguinte informação:

Nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, vimos comunicar-lhe ser intenção da ..., Lda. (adiante apenas designada por ...), encerrar a sua unidade de Produção em ..., concelho de ..., mantendo apenas a parte de Investigação e Desenvolvimento (R&D) e, nessa medida, proceder ao despedimento colectivo de 59 trabalhadores. Desde 2007, a ... (estrutura da qual a ... faz parte), adquiriu diversas empresas, de modo a tornar-se um produtor importante no mercado de Flores URC (estacas sem raízes).

A estratégia URC de produção foi revista em 2008, tendo sido então assumido que os volumes da área geográfica EAME, onde Portugal se inclui, aumentariam cerca de 15% num período de 4 anos, mas estes têm vindo a diminuir significativamente desde 2007, reduzindo a absorção de custos fixos e tornando mais altos os custos de cada unidade produtiva.

Sem prejuízo do acima exposto, desde 2008 que a crise financeira resultou num volume de vendas bastante abaixo das expectativas, e as previsões de vendas entretanto revistas demonstram volumes de vendas sem aumento no mesmo período.

Todos os factos acima descritos resultaram na conclusão de que existe um excesso de capacidade de produção, o que tem um impacto adverso nos custos e na rendibilidade do negócio das Flores.

Tendo em contra o contexto do negócio acima referido, foram delineadas como mudanças essenciais e independentes, desenvolver uma única organização de Produção (Supply Chain), alinhada globalmente com as estruturas do grupo e racionalizar a rede de produção URC.

Foram equacionadas várias hipóteses para atingir os objectivos referidos no parágrafo anterior, tendo-se concluído pela vantagem no encerramento da área de Produção da ... em Portugal, mantendo-se as actividades de Investigação e Desenvolvimento (R&D).

Quando comparada com as outras estruturas, a ... Portuguesa apresentou as seguintes desvantagens, que levaram à tomada de decisão de encerramento da sua unidade produtiva:

- a) Assegura um valor adequado de redução da Produção, ao mesmo tempo que mantém alguma margem de crescimento, caso este venha a ser necessário no futuro;*
- b) É a estrutura que representa um maior custo fixo por hectare em toda a estrutura de Produção da ..., e simultaneamente não tem dimensão que permita ganhar economias de escala;*
- c) Os custos correntes da unidade de Produção da ... não são tão competitivos quanto os de outras unidades ...*

A ..., Lda., tendo ponderado todas as circunstâncias a que acima se fez referência, decidiu cessar a Produção da unidade de ..., mantendo em funcionamento uma área de Investigação e Desenvolvimento (R&D), que deverá passar a operar com apenas 8 trabalhadores.

De todo o exposto decorre que os motivos que determinam e fundamentam o recurso ao despedimento colectivo a que a ..., Lda., tem intenção de proceder são económicos e de mercado e também estruturais.

É intenção da ..., Lda., que o despedimento colectivo ora iniciado esteja concluído até final do corrente ano, devendo ser feito em duas fases, sendo igualmente intenção desta empresa pagar aos trabalhadores afectados pelo mencionado despedimento uma compensação equivalente a 1,4 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade na empresa.

1.2.1. Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo:

A análise que se segue contextualiza a situação actual da operação da ..., Lda., no mercado português, no seu sector e âmbito de actividade, sendo demonstrativa da necessidade que a empresa sentiu de proceder

a uma reestruturação profunda da sua organização, de modo a assegurar a viabilidade das outras empresas do Grupo, tendo em conta realidade do mercado.

Alterações previstas – Produção de Relvado e Jardim

I. Enquadramento do negócio URC (estacas sem raízes)

A ..., actualmente parte da área de Relvado e Jardim (Lawn & Garden), adquiriu diversas sociedades, desde 2007, com o intuito de se tornar um operador de grande dimensão no mercado URC de Flores.

A estratégia de distribuição de URC foi revista em 2008 com base no pressuposto de que os volumes da Europa, África e Médio Oriente (EAME) aumentariam 15% ao longo de um período de 4 anos, mas, na realidade, os mesmos têm vindo a cair significativamente desde 2007, reduzindo a absorção de custos fixos e determinando custos mais elevados em cada unidade de produção.

Sem prejuízo do exposto, desde 2008, a crise financeira tem resultado em volumes de vendas bastante inferiores às expectativas, e as previsões revistas actualmente demonstram volumes de vendas sem oscilação ao longo do mesmo período.

A conclusão natural é a de que a unidade de produção URC tem capacidade excessiva, influenciando negativamente a eficiência ao nível dos custos e a rentabilidade do negócio das Flores.

À luz do enquadramento de negócio acima descrito, foram planeadas as seguintes alterações, a ocorrer de forma independente:

- Desenvolver uma única organização de produção global, escalonável, alinhada com as estruturas Lawn & Garden, e*
- Racionalizar a rede de produção URC.*

Foram analisadas diversas alternativas para redimensionar a rede de produção URC e para realinhar a capacidade de produção URC com os desenvolvimentos do mercado, tendo tal análise resultado na proposta de encerramento da unidade de produção da ... em Portugal, mantendo as actividades de Investigação e Desenvolvimento (R&D).

II. Motivos da decisão da ...

Considerando o acima exposto, e depois de analisadas outras unidades de Produção do grupo, a opção recaiu no encerramento da ..., pelos seguintes motivos:

- Permite uma redução adequada da Produção, assegurando, ao mesmo tempo, uma mínima capacidade interna adicional, caso ocorra um crescimento futuro;*
- Representa o custo fixo mais elevado por hectare na área de Produção URC da ...;*
- Não possui tamanho adequado ao ganho de economias de escala;*
- Os custos correntes da estrutura da ... não são tão competitivos como os de outras infra-estruturas da ...*

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

Pelas razões descritas no documento que constitui o Anexo I, a ..., Lda. (adiante PELPOR), sentiu a necessidade de encerrar a unidade de Produção que mantinha em ..., concelho de ...

Não obstante o projectado encerramento da unidade de Produção, a ... pretende manter algum pessoal nas referidas instalações, que lhe permita continuar a operar a área de Investigação e Desenvolvimento (R&D).

Da análise feita às necessidades que, em termos de pessoal, a empresa prevê para operar a mencionada área, resulta que serão suficientes 8 trabalhadores, sendo 6 afectos à área de Reprodução (Breeding) propriamente dita, e 2 às funções administrativas de suporte àquela.

Nessa medida, foram analisados os perfis do pessoal que actualmente exerce funções nas áreas em causa, apresentando-se em seguida a explicação para os critérios que servem de base aos trabalhadores seleccionados.

Áreas administrativa e de suporte

Da análise efectuada aos 7 trabalhadores destas áreas - (... , ... , ... , ... , ... , ... , ...), ficou desde logo excluído da mesma o trabalhador ..., por se entender que numa estrutura aligeirada como a que se pretende

implementar, não se justifica manter um director que, para além de excesso de qualificação face ao trabalho que se prevê vir a ter de ser realizado, teria custos demasiado elevados.

Da mencionada análise ficaram também excluídos os trabalhadores ... e ..., por se ter entendido que não será necessário assegurar internamente a área de Manutenção, tendo em conta a reduzida dimensão da nova estrutura que se pretende implementar.

Atendendo a que o Armazém deixará de funcionar, foi também excluída da análise a trabalhadora ..., que exerce funções nessa área.

Foi igualmente excluída da referida análise a trabalhadora ..., que exerce actualmente as funções de Assistente, por se entender que na nova estrutura também não haverá necessidade de assegurar quaisquer tarefas de secretariado, devendo os trabalhadores a seleccionar ser completamente autónomos para esse efeito.

Dos 2 trabalhadores que a empresa apurou serem necessários para assegurar, de modo adequado, as operações administrativas de suporte à estrutura redimensionada, determinou-se que um deverá ter funções de apoio à contabilidade, a ser exercida por entidades externas à empresa, e outro deverá assegurar o suporte necessário em matérias de recursos humanos, designadamente as relacionadas com o pagamento de salários e a formação aos trabalhadores que se manterão na estrutura.

No tocante às funções de apoio à contabilidade externa, foi desde logo seleccionado o trabalhador ... para fazer parte da estrutura a manter e, nessa medida, ser excluído do despedimento colectivo, por ser quem actualmente já exerce essas funções, possuindo os conhecimentos e a experiência necessários.

Relativamente às matérias de suporte de recursos humanos, foi privilegiado também, em primeiro lugar, o critério da experiência e da adequação às funções que serão necessárias exercer na nova estrutura. Nessa medida, foi decidido excluir do despedimento colectivo a trabalhadora ..., por ser quem actualmente exerce as funções relativas ao processamento de salários, acrescendo o facto de o trabalhador ..., que também exerce algumas funções nesta área, ter qualificação

excessiva para as funções limitadas que se pretendem manter, com um custo significativamente mais elevado, quando comparado com a mencionada trabalhadora.

Finalmente, a fluência da trabalhadora ... na língua inglesa, falada e escrita, constituiu factor adicional para a decisão de a manter, na medida em que será necessário fazer a comunicação e a ligação entre as empresas do grupo ... e os trabalhadores que se manterão na área de R&D, assumindo tal ligação uma importância acrescida na área da formação, a ocorrer em linha com as outras estruturas do Grupo ...

Do exposto resulta que o trabalhador ... deverá integrar o despedimento colectivo, sendo a trabalhadora ... excluída do mesmo.

Área de Reprodução (Breeding)

Dos 6 trabalhadores que serão necessários para assegurar a manutenção da estrutura de Reprodução, foi determinado que dois deverão ter qualificações técnicas, tendo em conta as funções a desempenhar, recaindo a escolha nos únicos trabalhadores que, para além da qualificação necessária – Engenheiros Agrícolas –, exercem funções nesta área, possuindo os conhecimentos e experiência requeridos.

Assim, os trabalhadores ... e ... deverão ser excluídos do despedimento colectivo.

Dos restantes 4 trabalhadores necessários para a área de Reprodução, privilegiou-se a experiência e conhecimentos, tendo sido decidido manter as trabalhadoras ... e ..., que exercem funções nesta área desde há mais de 6 meses.

Para os dois postos de trabalho remanescentes a preencher, foram analisados os restantes trabalhadores que exercem funções na área de Produção a encerrar, tendo sido igualmente privilegiado o critério da experiência. Da aplicação de tal critério resultou a manutenção da trabalhadora ..., por ser quem habitualmente substitui alguma das duas trabalhadoras identificadas no parágrafo anterior, quando estas não podem exercer a sua actividade.

Acresce que a ... é também a trabalhadora que foi eleita para exercer as funções de representante para a segurança e saúde no trabalho, posto

que se deverá manter na nova estrutura, pelo que esta possui já a experiência e conhecimentos necessários ao exercício da função em causa, sem necessidade de a empresa incorrer em custos adicionais com a formação inicial de novo representante.

A trabalhadora ..., que exerce actualmente funções na estufa de enraizamento, foi escolhida para ocupar o posto remanescente, por ser a trabalhadora com maior experiência na propagação de plantas, pois embora a ... vá deixar de ter a área de Produção, poderá continuar a receber plantas para reprodução e desenvolvimento.

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

III. Prazo Proposto para o Encerramento

A produção actual das Plantas Anuais (B&B) prosseguirá normalmente até Maio de 2010, seguindo-se a limpeza das instalações da unidade de Produção.

Considerando o exposto, a primeira vaga de trabalhadores poderá sair por volta do mês de Junho.

A actual produção sazonal de perennials e poinsettias deverá ser concluída como planeado (até ao fim de Agosto), e as restantes instalações da unidade de produção serão desocupadas e limpas em Setembro de 2010, após o que deverá ser concluída a parte final do despedimento do pessoal.

(...) É intenção da ..., Lda., que o despedimento colectivo ora iniciado esteja concluído até final do corrente ano, devendo ser feito em duas fases (...).

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

(...) sendo igualmente intenção desta empresa pagar aos trabalhadores afectados pelo mencionado despedimento uma compensação equivalente a 1,4 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade na empresa.

- 1.3. Em 19.03.2010, realizou-se a primeira reunião de informações e negociação de cuja acta consta a seguinte informação:

No dia 19 de Março de 2010, pelas 14.30 horas, reuniram no ..., em ..., concelho de ..., as pessoas constantes da lista de presenças anexa a esta acta.

Iniciada a reunião, a empresa clarificou existir um lapso na fundamentação relativa à trabalhadora ..., que foi indicada como tendo tarefas ao nível do processamento de salários, o que não está correcto, sendo estas as tarefas que se pretendem que venha a ter no futuro. A empresa aproveitou também para esclarecer que os restantes critérios apontados para a selecção da trabalhadora no Anexo III à carta notificada aos trabalhadores no dia 12 de Março passado se mantêm na íntegra, mais concretamente as qualificações no inglês falado e escrito e a execução de tarefas limitadas de secretariado/assistência de Recursos Humanos.

A perita designada pela empresa alertou ainda para a necessidade de todos os trabalhadores afectados pelo despedimento colectivo se certificarem que os dados que relativamente a cada um deles constam nos Recursos Humanos da empresa estão correctos, tendo referido a conveniência de que tal verificação vá sendo feita por todos de modo gradual, para evitar congestionamentos de última hora.

Seguidamente a empresa passou a palavra à Sra. Dra. ..., representante dos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (adiante MTSS), que explicou aos presentes que a sua intervenção era feita nos termos do Código do Trabalho, competindo aos serviços do MTSS não só garantir que o processo está organizado, como também tentar minorar os inconvenientes de um processo deste tipo.

A mencionada representante referiu que, do ponto de vista processual, o processo está em ordem, não tendo observações a fazer, transmitiu uma palavra de solidariedade aos trabalhadores afectados pelo despedimento em causa, tendo salientado a perspectiva do drama humano que estas situações encerram e as repercussões sociais das mesmas. A referida representante apelou à empresa para que faça tudo ao seu alcance para minorar os efeitos do despedimento, designadamente diminuindo o

número de pessoas a despedir e que esgote todos os mecanismos que estejam ao alcance da empresa neste campo.

No seguimento da referência feita pela representante do MTSS, a empresa informou que existe a possibilidade de se recuperarem alguns postos de trabalho noutra área de actividade do grupo, o que será confirmado, ou não, logo que possível, e idealmente ainda durante o presente processo negocial.

A empresa esclareceu ainda que os 2 dias de crédito de horas para procura de novo emprego apenas está disponível para utilização dos trabalhadores após o recebimento da carta contendo a decisão final do despedimento, não sendo possível usá-los agora, uma vez que todos os direitos e obrigações emergentes da relação laboral ainda se mantêm tal como antes.

A empresa esclareceu ainda que qualquer situação especial deverá ser dirigida ao director da empresa, ..., e que não serão tolerados abusos, sendo certo que quaisquer faltas não autorizadas serão descontadas do vencimento da pessoa em causa, para além de outras consequências disciplinares que daí possam advir.

Tendo a empresa dado a palavra à comissão representativa dos trabalhadores, esta manifestou não estar de acordo com a proposta de compensação apresentada pela empresa, embora ainda não tenha nenhuma proposta concreta para apresentar, contando tê-la na próxima reunião, em data a combinar.

A comissão manifestou preocupação com a situação em que se encontram os vigilantes da ... há já muitos anos, que não têm faltas ao trabalho, que fazem 30 horas fixas de trabalho suplementar por mês, o qual é pago como tal, mas não lhes sendo concedido o descanso compensatório correspondente, situação que gostariam de ver resolvida agora, designadamente integrando o valor de tais horas na compensação a pagar, uma vez que os mencionados vigilantes não podem deixar de prestar tal trabalho.

A comissão manifestou outras preocupações dos trabalhadores que representa, tais como o facto de terem sido prestadas horas de trabalho por diversos trabalhadores a custos reduzidos, quer de remuneração,

quer de energia consumida, pretendendo saber se a empresa pensa repor o dinheiro que não lhes pagou pela realização de tal trabalho.

A comissão referiu ainda o seu desagrado pelas condições de trabalho actualmente existentes nas estufas, pedindo a sua melhoria no tempo que ainda falta para o encerramento.

A comissão colocou a questão relativa às casas que se encontram nos terrenos da empresa e que são habitadas por trabalhadores desta, pretendendo saber se a empresa vai obrigar as pessoas a abandonar as casas imediatamente, ou se lhes vai dar algum aviso prévio.

Quanto a este último ponto, a empresa esclareceu que não irá obrigar as pessoas a abandonarem as casas imediatamente, mas que o assunto terá de ficar definitivamente resolvido até ao final do despedimento colectivo em curso.

Os representantes dos trabalhadores manifestaram o desejo de ver incluído na compensação, o valor do subsídio de alimentação que auferem, tendo a empresa referido que é um ponto que será analisado em devido tempo, tal como os anteriores referidos.

No final da reunião foi confirmada a realização da 2.^a reunião para 3.^a feira, dia 23 de Março, pelas 13.00 horas, no mesmo local.

- 1.4.** Em 23.03.2010, realizou-se a segunda reunião de informações e negociação de cuja acta consta a seguinte informação:

No dia 23 de Março de 2010, pelas 13.00 horas, reuniram no ..., ..., concelho de ..., as pessoas constantes da lista de presenças anexa a esta acta.

Iniciada a reunião, a comissão representativa dos trabalhadores informou a empresa que o trabalhador ... deixou de fazer parte da comissão, tendo sido substituído pela trabalhadora ..., presente a partir desta reunião. A comissão referiu ainda que o Dr. ... seria o perito por si nomeado para o presente processo de despedimento colectivo, não tendo sido levantada qualquer questão ou oposição pela empresa.

Como ponto prévio, a empresa esclareceu que, ao tomar nota das reclamações, preocupações e pedidos da comissão e/ou dos trabalhadores, não está a aceitá-los, estando apenas disponível para os

analisar, tendo esclarecido igualmente que no decurso das negociações não se deverá considerar nenhum ponto fechado de modo autónomo, devendo as propostas apresentadas ser analisadas numa perspectiva global e não pontual.

A comissão concordou, tendo subscrito na íntegra os esclarecimentos supra, no que às suas próprias propostas respeita.

Tendo-se iniciado a reunião propriamente dita, a comissão pediu que a empresa analise o caso da trabalhadora ..., trabalhadora portadora de deficiência e com apenas 27 anos de idade, de modo a tentar encontrar-lhe uma ocupação alternativa, para que esta não volte a ficar isolada da comunidade.

A comissão referiu que a população que será potencialmente afectada pelo presente despedimento colectivo está, na sua maioria, acima dos 40 anos (a idade média é de 45 anos) e tem baixa escolaridade, o que necessariamente se reflectirá na dificuldade em encontrar trabalho.

A comissão acrescentou ainda que alguns dos trabalhadores afectados sofrem de doenças que, em sua opinião, têm a ver com o tipo de trabalho executado – problemas alérgicos e de coluna –, embora não tenham doenças profissionais diagnosticadas como tal.

Tendo em conta o acima referido, a comissão decidiu propor o pagamento de uma compensação equivalente a 2,5 meses de salário base, diuturnidades e subsídio de alimentação por cada ano de trabalho.

De acordo com o perito nomeado pela comissão, as últimas notícias de processos deste tipo que tiveram envolveram compensações equivalentes a 2 meses por cada ano de trabalho, tendo chamado a atenção para o facto de a ... se integrar num grupo internacional de empresas, e tendo salientado o esforço que, nos últimos tempos, foi feito pelos trabalhadores, para que a empresa diminuísse os seus custos e pudesse continuar a operar.

A representante do MTSS chamou a atenção para a possibilidade de a empresa equacionar a divisão do salário anual por 12, solução muitas vezes encontrada quando os salários são baixos.

A reunião foi interrompida por alguns momentos, para que ambas as partes pudessem conferenciar entre si.

Tendo em consideração as preocupações expostas pela comissão, e na impossibilidade de atingir um factor de compensação de 2,5 ou sequer perto disso, a empresa questionou a comissão sobre se estaria disponível para discutir uma solução de compensação mista, em que fossem privilegiados os salários mais baixos – que abrangem cerca de 50 dos trabalhadores afectados, mantendo um factor de compensação mais baixo para os salários mais altos – cerca de 9 pessoas.

A comissão manifestou abertura para analisar uma proposta do tipo da indicada, tendo ficado combinado entre as partes que, de modo a acelerar o processo negocial, a empresa apresentaria uma proposta nesse sentido ainda antes da próxima reunião, de modo a permitir à comissão não só analisá-la, como também submetê-la à discussão entre os trabalhadores afectados e ter já uma posição para apresentar na próxima reunião.

No final da reunião foi marcada a 3.^a reunião para 3.^a feira, dia 30 de Março, pelas 13.00 horas, no mesmo local.

- 1.5.** Em 30.03.2010, realizou-se a terceira reunião de informações e negociação de cuja acta consta a seguinte informação:

No dia 30 de Março de 2010, pelas 13.00 horas, reuniram no ..., em ..., concelho de ..., as pessoas constantes da lista de presenças anexa a esta acta.

Iniciada a reunião, a empresa confirmou que a ..., empresa do grupo ..., vai trazer parte do seu negócio de “controlo integrado de pestes”, para Portugal, aproveitando as instalações e parte do pessoal da ..., tornando possível, desta forma, recuperar 16 postos de trabalho que iriam ser afectados no âmbito do presente despedimento colectivo.

Relativamente a este ponto, e para que o processo seja transparente, a empresa pediu ajuda à comissão para recolher os nomes das pessoas que querem mesmo sair da empresa, para que se possa proceder a um recrutamento entre as restantes.

A empresa questionou a comissão relativamente ao número de trabalhadores por si representado, tendo esta confirmado que representa

56 dos 59 trabalhadores notificados da intenção de proceder ao despedimento.

Como havia sido combinado, a empresa entregou à comissão na passada 6.^a feira, uma proposta cujos termos essenciais são:

- a) incluir no cálculo da compensação o subsídio de alimentação, no valor diário de € 4,71, recebido por todos os trabalhadores afectados;
- b) aumentar a base de cálculo de todos os trabalhadores afectados, pois ao invés de calcular a compensação sobre o salário base mensal acrescido de diuturnidades, considera o valor anual do salário base e das diuturnidades, e ainda do subsídio de alimentação;
- c) resolver o problema colocado pelos vigilantes, assumindo um valor médio mensal de € 300,00 a incluir no vencimento destes, que servirá de base de cálculo para o pagamento da compensação por despedimento;
- d) aumentar o factor de multiplicação proposto para todos os trabalhadores afectados, de 1,4 para 1,6, aumentando para 2 tal factor em relação aos trabalhadores com salário médio inferior a € 1.000,00;
- e) distinguir os trabalhadores com salários mais baixos (50) e os trabalhadores com salários mais altos (9).

De acordo com a proposta da empresa, se o valor de salário médio mensal obtido for superior a 1.000 €, o factor usado para cálculo da compensação a pagar será de 1,6.

Se o valor de salário médio mensal obtido for igual ou inferior a 1.000 €, o factor usado para cálculo da compensação a pagar será de 2, sendo arredondado para um mínimo de € 800,00 o salário mensal médio, se o mesmo for inferior àquele valor, e sendo o valor de € 800,00 tomado como referência para o cálculo da indemnização a pagar.

Relativamente à proposta apresentada, a comissão manifestou ser seu entendimento estarem a ser discriminados os trabalhadores com salários mais altos que, de acordo com a sua estimativa, serão apenas 3, mas quando questionada sobre a sua posição relativamente à proposta apresentada pela empresa e acima resumida, confirmou sua aceitação.

Ficou, assim, encerrado o presente processo negocial, tendo a empresa informado que as cartas finais a entregar no âmbito do despedimento

colectivo o serão apenas em meados de Abril, de modo a permitir terminar o processo de recrutamento para a ...

A empresa esclareceu ainda que a compensação por despedimento será paga até ao final do período de pré-aviso, sendo igualmente pagos até essa data os créditos que se vençam pela prestação de trabalho.

A pedido da comissão, a empresa esclareceu que, em princípio, todos os trabalhadores que vierem a ser abrangidos pelo despedimento colectivo verão o seu contrato de trabalho terminar até ao final de Junho de 2010, já não havendo necessidade de manter a produção até Setembro, ao contrário do inicialmente previsto.

- 1.6.** Em 15 de Abril de 2010, a empresa notifica a trabalhadora lactante sobre a *informação relativa aos trabalhadores a manter na ..., para desenvolvimento da actividade a prosseguir pela ... nas instalações de ..., cujo conteúdo é o seguinte:*

Introdução

No decurso da fase de informação e negociações que teve lugar no âmbito do despedimento colectivo iniciado pela ..., Lda. (adiante ...), em Março passado, surgiu a oportunidade de excluir algumas pessoas do mencionado despedimento colectivo.

A referida oportunidade prendia-se com a intenção do Grupo ... de desenvolver nas instalações de ... uma actividade diferente da actual, prevendo-se que a nova actividade viesse a necessitar, de modo imediato, de 16 pessoas em regime de trabalho a tempo completo.

Não obstante o acima referido, a nova actividade a desenvolver, necessitará para a fase de arranque, de apenas 9 pessoas, podendo ser posteriormente recrutado mais pessoal, à medida que se for sentindo essa necessidade, e de acordo com as exigências e capacidades do novo negócio a desenvolver.

Para cobrir as necessidades imediatas de pessoal, de forma transparente e célere, e ainda que as actividades a levar a cabo no novo negócio sejam distintas das que a ... vinha desenvolvendo, pediu-se aos trabalhadores que foram notificados da intenção de despedimento, que

manifestassem a sua disponibilidade para se manterem na empresa e, nessa medida, poderem ser excluídos do processo de despedimento.

Dos 59 trabalhadores notificados inicialmente, apenas 11 manifestaram de forma inequívoca a intenção de se manterem ao serviço da ... e, nessa medida, apenas estes 11 foram considerados para cobertura dos 9 postos iniciais que serão necessários.

Seleccção

Foram analisados os perfis das 11 pessoas em causa, em função da estrutura que se pretende implementar e das novas actividades a desempenhar, apresentando-se em seguida a explicação para os critérios que serviram de base aos 9 trabalhadores seleccionados.

Sendo certo que a ... (unidade de negocio que irá desenvolver a nova área de actividade em ...) pretende implementar uma estrutura aligeirada, em termos de recursos, privilegiou-se a autonomia e as capacidades de supervisão demonstradas pelos trabalhadores em causa.

Assim, foram logo seleccionados para serem mantidos os trabalhadores ..., ..., ... e ..., por serem os que, do universo considerado, têm maior experiência em funções de supervisão.

Dos restantes trabalhadores considerados, apenas o trabalhador ... e ... têm alguma experiência em funções de supervisão, tendo simultaneamente uma capacidade significativa de organização de forma autónoma de trabalho envolvendo tarefas múltiplas, pelo que também estes dois trabalhadores foram desde logo seleccionados para se manterem na ...

Das restantes 4 trabalhadoras com competência nas áreas de produção, todas elas apresentam, em princípio, uma capacidade equivalente para realizar trabalho de modo autónomo, ou seja, sem supervisão directa, pelo que se tornou necessário encontrar critérios diferenciadores, que permitissem seleccionar apenas duas delas.

Tendo em conta que a estrutura a manter será uma estrutura muito pequena em termos de recursos humanos, em que todos os elementos terão de trabalhar de forma muito próxima, a atitude das pessoas em causa no dia-a-dia, nas relações com os seus colegas de trabalho, e no

quadro dos padrões praticados na empresa, foi considerada como elemento a valorizar, tendo sido seleccionadas as trabalhadoras ... e ... para serem mantidas na empresa, constituindo igualmente factor diferenciador a maior polivalência demonstrada por estas trabalhadoras no que respeita á capacidade de aprendizagem e adaptação a novas tarefas e práticas de trabalho.

Finalmente, para o único posto remanescente, que envolve a realização de tarefas não especialmente qualificadas ou diferenciadas, a ... decidiu manter a trabalhadora ..., não só por ter sido a manutenção desta trabalhadora uma preocupação manifestada pela comissão representativa dos trabalhadores, mas também por uma questão de respeito pelos valores de responsabilidade social prosseguidos pela ...

- 1.7.** A empresa junta ao processo, para além dos elementos já referidos, os seguintes dados:
- Duas cartas de decisão de inclusão no despedimento colectivo, de 15.04.2010;
 - Gráficos do desenvolvimento da actividade da empresa ...;
 - Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - Quadro sobre o número de trabalhadores a despedir e a categorias profissionais abrangidas;
 - Lista de presenças relativas às reuniões de informações e negociação.

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 económicos, de mercado e estruturais.

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 artigo 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 Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária

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

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 objectivas 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 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 artigo 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

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

colectivo parcial em análise a necessidade de *reestruturação da sua organização de modo a assegurar a viabilidade das outras empresas do Grupo*.

De acordo com a informação da empresa, desde 2008 a crise financeira tem provocado um volume de vendas muito inferiores às expectativas fixadas numa distribuição de *Flores URC (estacas sem raízes)* que se esperava, aumentaria 15% num período de 4 anos.

Por este motivo, conclui a empresa ser necessário desenvolver uma única organização de produção *alinhada globalmente com as estruturas do grupo* e racionalizar a rede de produção URC.

Assim, a unidade de produção da ..., que tem uma capacidade excessiva, prejudica a *eficiência ao nível dos custos e a rentabilidade do negócio das flores*, pelo que se propõe encerrar essa unidade de produção (URC) por se considerar que é esta unidade que representa o custo fixo mais elevado por hectare na área de produção URC da ..., não possuindo tamanho adequado ao ganho de economias de escala.

Pretende a empresa, assim, manter as actividades de investigação e desenvolvimento (R&D), *que deverá passar a operar com apenas 8 trabalhadores*, e assegurar, *ao mesmo tempo, uma mínima capacidade interna adicional, caso ocorra um crescimento futuro*.

2.8. Face à necessidade da redução de 59 postos de trabalho, a empresa determinou os seguintes critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir:

- Na área administrativa e de suporte, à qual estão afectos 7 trabalhadores, e considerando a *estrutura aligeirada* que a empresa pretende implementar, seleccionou os dois trabalhadores necessários, um para o apoio à contabilidade (que será realizada por entidades externas à empresa) e outro para assegurar as matérias relacionadas com os recursos humanos (pagamento de salários e formação aos trabalhadores).
- Para o apoio à contabilidade o critério foi o da experiência e conhecimentos, tendo sido seleccionado para permanecer na

empresa o trabalhador, com a categoria profissional de Técnico de Contabilidade, que já desenvolve essas tarefas.

- Para os recursos humanos o critério foi o da experiência, o da adequação às funções, a relação qualificações/custo, e o domínio da língua inglesa, tendo sido seleccionada para permanecer na empresa a trabalhadora, com a categoria profissional de 2.^a Escriturária, que já desempenha essas funções e que, se afigura, auferir um vencimento inferior ao de outro trabalhador que desempenha funções idênticas.
- Para a área de Reprodução (Breeding), seleccionou-se para ficarem na empresa seis trabalhadores sendo, para dois trabalhadores, com a categoria profissional de Engenheira Técnica Agrícola e Encarregado de Exploração, o critério utilizado o das qualificações técnicas para as funções a desempenhar (Engenharia Agrícola), e para quatro trabalhadoras, com a categoria de Trabalhadores Indiferenciados, a experiência e conhecimentos requeridos, designadamente exercício de funções há mais de 6 meses, ou ser a trabalhadora que substituiu as trabalhadoras que exercem estas funções há mais de 6 meses, ou ser representante para a segurança e saúde no trabalho, ou, ainda, ter experiência na propagação de plantas.

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

2.9.1. Os critérios elaborados pela empresa para seleccionar os oito trabalhadores que não serão incluídos no despedimento colectivo, estão relacionados com as funções que já desenvolviam e respectiva experiência.

Face a esta opção, conforme o quadro de pessoal da empresa junto ao processo, existem quatro trabalhadoras com a mesma categoria das trabalhadoras puérpera e lactante, que foram seleccionadas para permanecer na empresa através da aplicação dos critérios definidos, e duas áreas a da “Produção” e “Outra”, sendo que, todos os trabalhadores com a categoria profissional de Indiferenciados estão afectos à área de Produção.

Em face desta circunstância, torna-se necessário conhecer as funções desempenhadas pelas trabalhadoras objecto de especial protecção, pois ao desconhecerem-se as funções das referidas trabalhadoras não é possível aferir a objectividade na sua inclusão no despedimento colectivo.

2.9.2. De acordo com as actas de informações e negociação foi concretizada a possibilidade de recuperar 16 postos de trabalho.

Para a selecção dos trabalhadores que iriam preencher esses postos de trabalho foi solicitada à comissão representativa dos trabalhadores, que confirmou representar 56 dos 59 trabalhadores abrangidos, a informação sobre quais os trabalhadores que pretendem sair da empresa e os que pretendem ser seleccionados.

Igualmente se esclareceu que os trabalhadores a serem incluídos no despedimento cessariam funções até ao final de Junho de 2010, não existindo, por isso, duas fases para o despedimento em análise, como inicialmente previsto.

2.9.3. No âmbito desta possibilidade a empresa informou, através de documento junto ao processo e notificado à trabalhadora lactante, que apenas onze trabalhadores manifestaram interesse na manutenção do seu contrato de trabalho tendo, então, procedido à selecção de nove desses onze trabalhadores, por considerar ser esse o número necessário de trabalhadores para o arranque da nova actividade que a empresa ..., pertencente ao grupo ... pretende desenvolver nas instalações da empresa, tendo para o efeito estabelecido os seguintes critérios:

- Autonomia;
- Capacidade de supervisão;
- Atitude dos trabalhadores no dia-a-dia, no que respeita às relações com os colegas de trabalho; à maior polivalência; à capacidade de aprendizagem; à adaptação a novas tarefas e práticas de trabalho;
- O respeito pelos valores da responsabilidade social da empresa.

2.9.4. Na verdade os critérios supra referidos caracterizam-se pela sua heterogeneidade muito embora sejam aplicados maioritariamente a trabalhadores com a mesma categoria profissional (trabalhador indiferenciado) afectos à área de produção.

De facto, os trabalhadores seleccionados para serem excluídos do despedimento, em virtude da nova actividade a desenvolver, são:

- Um Director;
- Um Encarregado de Sector;
- Um Capataz Agrícola;
- Seis Trabalhadores Indiferenciados.

É pois de concluir que, face à informação disponibilizada pela empresa, também nesta selecção não está demonstrada a necessária objectividade na selecção dos trabalhadores a despedir e a igualdade de critérios.

2.9.5. Na realidade, não está demonstrado no processo, remetido a esta Comissão, se as trabalhadoras, puérpera e lactante, foram consultadas para expressarem o seu interesse na manutenção da relação laboral.

Igualmente, não resulta suficientemente concretizada a nova actividade que se pretende implementar nas instalações da empresa, e que se denominou de “Controlo Integrado de Pestes”, e por fim, que funções são desempenhadas pelos 49 trabalhadores indiferenciados do sector da produção, particularmente as funções desempenhadas pelas trabalhadoras objecto de especial protecção, no sentido de demonstrar que estas não reúnem os requisitos necessários para a ocupação dos postos de trabalho disponíveis.

2.9.6. De referir, neste sentido, que os critérios estabelecidos não estão suficientemente demonstrados comprometendo a verificação da necessária objectividade que deve caracterizar a escolha dos trabalhadores a incluir no despedimento.

Pelo facto, resulta igualmente comprometida a demonstração da sequência causal entre os motivos invocados para o despedimento (a necessidade de encerramento da área de produção, subsistindo apenas

a actividade de investigação e desenvolvimento), os critérios elaborados pelo empregador para a selecção dos trabalhadores a despedir e a sua concreta aplicação.

Tal facto, implica a possibilidade de poder existir uma discriminação das trabalhadoras puérpera e lactante, que, pelos motivos invocados neste parecer, não está inequivocamente afastada.

2.9.7. De salientar que do processo não se retira que a trabalhadora puérpera tenha sido notificada dos critérios de selecção dos trabalhadores excluídos do despedimento colectivo em virtude do desenvolvimento de uma nova actividade nas instalações da empresa, como o foi a trabalhadora lactante.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora puérpera ... e da trabalhadora lactante ... no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., Lda., por se afigurar poder existir discriminação na sua inclusão em virtude da insuficiente demonstração da objectividade dos critérios de selecção.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MAIO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA