

PARECER N.º 229/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Processo n.º 571/DGPL-C/2017.

I – OBJETO

1.1. Em 06 de abril de 2017, a CITE recebeu da ... LDA., cópia do processo de despedimento coletivo de 58 trabalhadores/as, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, abrangendo oito trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes Sra.s D.ªs ..., embaladora, ..., Engenheira de qualidade, ..., embaladora, ..., técnica de produção, ..., embaladora, ..., embaladora, ..., embaladora, ..., técnica de segurança, promovido pela referida entidade.

1.2. Da análise do processo verifica-se que foram notificadas todas as trabalhadoras incluídas no despedimento, por carta “*entregue em mão*”, conforme minuta junta ao processo, com o seguinte conteúdo:

“ (...) Assunto: Solicitação de parecer prévio em relação a cessação de contrato de trabalho de trabalhadora ..., por despedimento coletivo.

Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, vem pela presente a ..., LDA., pessoa coletiva (...), com sede em (...) ..., capital social de (...), solicitar a V.Exa. a emissão de parecer prévio em relação ao despedimento da sua trabalhadora (...), CASADA, Residente na (...) por despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora.

São os seguintes os termos e fundamentos do despedimento da trabalhadora ...:

1. A ..., LDA., doravante abreviadamente designada por ... é uma sociedade de direito Português que se dedica à atividade de fabrico, comércio e distribuição de produtos alimentares e se integra no Grupo Empresarial Internacional ... (o "Grupo"), que opera e está presente na maioria dos países Europeus.

A ... emprega atualmente 96 trabalhadores.

A ... tem as suas instalações situadas em ..., onde se localizam atualmente as suas operações comerciais, de armazenamento e industriais.

A unidade Industrial de ... da ... integra atualmente 48 trabalhadores, diretamente ligados à atividade produtiva ou em funções de suporte administrativo à produção e 10 trabalhadores em funções de logística, em apoio à distribuição.

No que concerne à operação de produção de ..., a unidade industrial de ... está organizada em 10 linhas de produção, onde são atualmente preparados 177 produtos diferentes, 35% dos quais se destinam ao mercado Ibérico (Portugal e Espanha), sendo os restantes 65% destinados, essencialmente, aos mercados do centro e norte da Europa.

No âmbito das suas políticas de reestruturação da atividade industrial do ... a nível Europeu, a liderança da ... para a região EMEA (Europa, Médio-Oriente e África), tem vindo a analisar detalhadamente a performance e capacidades das suas unidades de produção na Europa, com particular ênfase no que respeita às respetivas capacidades de crescimento para assegurar o crescimento a longo prazo do respetivo negócio e de otimização de atividade nos mercados que cada uma dessas unidades serve.

Da referida avaliação, resultou a constatação da impossibilidade, em termos economicamente racionais, do futuro alargamento e expansão da fábrica de ... da

A fábrica de ..., onde se concentram algumas das produções da ... com maior pendor de mão-de-obra intensiva, trabalha essencialmente com matéria-prima fornecida por fornecedores estrangeiros, que é processada — geralmente através de processos maioritariamente manuais — e posteriormente enviada para os mercados estrangeiros das empresas do Grupo.

A configuração física e localização da fábrica nos seus moldes atuais não possibilitam a implementação de um plano de expansão em termos que permitam o abastecimento dos principais mercados de vendas dos produtos de forma competitiva, por comparação a outras unidades industriais do Grupo na Europa. Por outro lado, a limitada dimensão absoluta do mercado Ibérico e o custo das operações de transporte dos produtos manufacturados em ... para os mercados Europeus mais distantes determinam, mais uma vez do ponto de vista de racionalidade económica, que os centros de produção e distribuição da ... se tenham de localizar em áreas de tão próximas quanto possível dos mercados de maior valor e dimensão, de molde a otimizar os custos operacionais e, dessa forma, manter a competitividade do Grupo no mercado.

Neste contexto, a liderança da ... para a região EMEA, tomou a decisão de concentrar e consolidar as suas atividades industriais a nível Europeu, nas suas unidades fabris situadas em França e na Polónia - cujas características permitem considerar futuros planos de desenvolvimento e expansão e se situam na proximidade dos principais mercados do Grupo -, as atividades de produção industrial correntemente levadas a cabo na fábrica de ... e encerrar a fábrica de ... da

Daquela decisão resulta, entre outras consequências, o encerramento definitivo da fábrica da ... em ... e a cessação dos contratos de

trabalho de todos os trabalhadores direta ou indiretamente relacionados com aquelas atividades produtivas.

As atividades comerciais e de distribuição da ... irão manter-se sem alterações.

Do encerramento da fábrica da MCCORMICK PORTUGAL resulta, necessariamente, a cessação da totalidade dos vínculos laborais dos trabalhadores afetos às atividades de produção e de suporte à atividade industrial.

2. Nestes termos, a ... deu início, em ... de Março de 2017, a um processo de despedimento coletivo abrangendo todos os trabalhadores fabris da Empresa, entregando a cada um desses trabalhadores a comunicação de intenção de proceder a despedimento coletivo, elaborada nos termos do Art.º 360.º do Código do Trabalho, onde manifestou a intenção de proceder ao despedimento da Trabalhadora (...), por esta desempenhar funções na área fabril em vias de encerramento, conforme documento que se anexa.

3. A Trabalhadora (...), exerce as funções de (...), na Fábrica de ..., com a categoria profissional de Engenheira da Qualidade, mediante contrato de trabalho sem termo celebrado com a ... em ... de Fevereiro de 2007.

4. O posto de trabalho da Trabalhadora (...), bem como a atividade que lhe é inerente, desaparece com o encerramento da atividade fabril e da fábrica de ... da

Foram selecionados para serem abrangidos pelo processo de despedimento coletivo todos os trabalhadores com vínculo laboral à ... que prestam serviço, diretamente ou indiretamente, naquela fábrica, bem como aqueles cujas funções se concretizem, exclusiva ou essencialmente, em atividades de suporte à atividade fabril ou, ainda, sejam função daquela atividade, nos termos da listagem designada por Anexo 1 à referida comunicação elaborada nos termos do Art.º 360.º do Código (...), foi selecionada para ser abrangida pelo processo de

despedimento coletivo, por desempenhar funções que virão a desaparecer com o encerramento da fábrica.

O encerramento total e definitivo da fábrica da ... em ..., o desaparecimento total e definitivo da atividade fabril na Empresa e a inexistência de outras posições nas áreas comercial e de distribuição que pudessem vir a ser ocupadas pelos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, tornou impossível encontrar alternativas à decisão de despedimento.

5. Após receção da comunicação elaborada nos termos do Art.º 360.º do Código do Trabalho e face à inexistência, na Empresa, das estruturas de representação de trabalhadores identificadas naquela norma, os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo designaram, nos termos do previsto no n.º 3 do mesmo Art.º uma Comissão Representativa composta por cinco elementos que representou todos os 58 trabalhadores abrangidos pelo processo, conforme consta da documentação anexa.

6. Em simultâneo, a ..., em cumprimento do disposto no n.º 5 do Art. 360.º do Código do Trabalho e dos Artigos 361.º e 362.º do mesmo Código, solicitou à Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), a participação na fase de informações e negociação prevista naqueles preceitos.

7. A ... realizou a fase de informação e negociação com a Comissão Representativa e com a participação da DGERT, representada pela respetiva Diretora de Serviços, Sra. Ora. ...,

8. Das discussões e propostas analisadas na fase de informação e negociação resultou o entendimento das Partes sobre as condições indemnizatórias pela cessação dos contratos de trabalho, que foram fixadas, essencialmente, do seguinte modo:

a) Fator de compensação de 1,5 meses de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

b) Pagamento de um valor de compensação mínimo não inferior a 2 meses de retribuição base + diuturnidades para as situações de muito baixa antiguidade;

c) Manutenção em vigor do seguro de saúde para todos os trabalhadores abrangidos até ... de Abril de 2018;

d) Implementação de um programa de outplacement especificamente dirigido às diferentes categorias de trabalhadores abrangidos;

9. Como supra referido, o encerramento total e definitivo da fábrica da ... em ..., o desaparecimento total e definitivo da atividade fabril na Empresa e a inexistência de outras posições nas áreas comercial e de distribuição que pudessem vir a ser ocupadas pelos trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, tornou impossível encontrar alternativas à decisão de despedimento, Nestes termos, não foram encontradas apresentadas por parte Comissão Representativa ou pela Empresa outras propostas divergentes quanto à matéria de alternativas ao despedimento, nem quanto aos modos de cálculo e montantes das compensações a pagar pela Empresa, tendo, portanto, nessas matérias, sido alcançado o entendimento previsto no n.2 1 do artigo 361.º e n.º 1 do artigo 363.º ambos do Código do Trabalho.

10. Da fase de informação e negociação foi elaborada a competente ata, que se anexa à presente.

11. Encerrada a fase de informações e negociação, a ..., vai proceder à entrega aos trabalhadores abrangidos pelo processo, as comunicações previstas no Art.º 363.º do Código do Trabalho, dando conta da decisão do despedimento e dos termos e condições aplicáveis à cessação.

12. Em relação a oito trabalhadoras, nas quais se inclui a Trabalhadora (...) verifica-se estarem abrangidas pelo disposto no Art.º 63.º do Código do Trabalho, por serem trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, termos pelos quais se solicita a essa Comissão a emissão do competente Parecer Prévio ao despedimento, previsto naquela norma.

13. Como já referido, o despedimento abrangeu todos os trabalhadores que prestam serviço, diretamente ou indiretamente, na fábrica da ... bem como aqueles cujas funções se concretizem, exclusiva ou essencialmente, em atividades de suporte à atividade fabril ou, ainda, sejam função daquela atividade, independentemente do sexo ou de qualquer outro fator de diferenciação individual, sendo que tal decisão decorre exclusivamente do desaparecimento definitivo dos postos de trabalho, por via do encerramento definitivo da fábrica e encerramento da atividade fabril em Portugal.

14. Para correta instrução do processo, juntam-se ao presente os seguintes documentos:

- a) Comunicação efetuada nos termos do Art.º 360.º do Código do Trabalho À Trabalhadora (...), datada de ... de Março de 2017;
- b) Comunicação de intenção de proceder a Despedimento Coletivo remetida à DGERT pela Empresa;
- c) Comunicação da constituição da Comissão Representativa dos Trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Coletivo;
- d) Ata das sessões de informação e negociação entre a Empresa, a Comissão Representativa e a DGRT;
- e) Minuta da comunicação de intenção de despedimento que a Empresa pretende entregar à Trabalhadora ..., emitido que esteja o Parecer Prévio que pelo presente se solicita.

15. A ... está à inteira disposição da Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para prestar, por via documental ou presencial, todos e quaisquer esclarecimentos ou informações adicionais que V.Exas. tenham por necessários ou convenientes, desde já se solicitando que todas as comunicações para esta Empresa sejam dirigidas ao Dep. De Recursos Humanos, ..., com o telefone (...) e e-mail....

Com os melhores cumprimentos,

... .., LDA.

(...) ”.

- 1.3. Na sequência da nomeação da Comissão Representativa de Trabalhadores, constituída por cinco dos/as 58 trabalhadores/as a despedir, incluída a participação das 8 trabalhadoras ora especialmente protegidas, realizou-se a reunião de informações e negociação, no dia 14.03.2017, cuja cópia da ata se reproduz:

“(…) Aos catorze dias do mês de Março do ano de 2017, pelas quinze horas, reuniram, na sede da Empresa, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado em ... de Março de 2017 pela ... —, Sociedade, Lda doravante abreviadamente designada por ...), e em cumprimento do preceituado nos artigos 361 e seguintes do Código do Trabalho, os Trabalhadores abrangidos pelo processo, representados por comissão representativa designada nos termos do n.º 3 do Art.º 360 do Código do Trabalho, os representantes da Empresa e a Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho.

PRESENTES:

- A Comissão Representativa dos Trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo designada nos termos do n.º 3 do Art.º 360.º do Código do Trabalho e integrada pelos seguintes elementos:

- ...,

- ...,

- ...,

- ...,

- ...

Pela Direcção Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), a Sra. Dra. ..., Diretora de Serviços daquela Direcção-Geral.

Dando início aos trabalhos ... e ... fizeram breves notas introdutórias ao enquadramento do processo de despedimento coletivo em curso, começando por fazer um enquadramento geral do mesmo, seus fundamentos e objetivos, fazendo referência ao facto de o despedimento em causa ser diretamente motivado pela decisão da ...

em encerrar definitivamente as atuais operações fabris da Empresa em Portugal, mantendo apenas a sua atividade comercial, de distribuição e logística. O encerramento completo e definitivo da unidade fabril da ... resulta na inevitabilidade do despedimento coletivo, não sendo possíveis outras alternativas por não existirem nas áreas de atividade que se mantém em Portugal posições disponíveis para serem ocupadas pelos Trabalhadores abrangidos.

... procedeu seguidamente à descrição do andamento do processo desde o seu início, fazendo menção aos contactos prévios estabelecidos entre a Empresa e os Representantes dos Trabalhadores desde a data do anúncio do encerramento da unidade fabril e, particularmente, após a constituição da Comissão Representativa, com a qual se realizou uma reunião prévia no dia ... de Março, pelas 09.00 horas.

Informou que, na sequência de tal reunião foi recebida por parte da Comissão Representativa uma proposta de condições de compensação, em resposta às condições propostas pela Empresa na sua comunicação de intenção de proceder a despedimento coletivo datada de dia ... de Março e que, no essencial, apresenta os seguintes itens:

- Fator de indemnização de 2,2 de compensação total final;*
- Seguro de saúde até ao fim da apólice;*
- Compensação mínima de 3 salários base;*
- Arredondamento da fração do último ano a ano completo.,*

A Comissão Representativa interveio seguidamente, dando conta dos motivos e fundamentos para a proposta de compensação apresentada no dia anterior, referindo considerar que, reconhecendo estar a Empresa desde o início acima do valor de compensações legalmente previsto, ser necessário da parte da Empresa um esforço no sentido de compensar os Trabalhadores abrangidos pelo esforço desenvolvido em prol da Empresa ao longo de anos em tarefas árduas e que exigem grande esforço físico e de concentração para assegurar as quantidades e qualidade exigidas. Mais foi referido que uma grande parte da força de trabalho abrangida

terá dificuldades, seja pela idade, seja pelas qualificações em encontrar emprego comparável e que nessa medida a decisão de encerrar a fábrica causou profundo choque emocional na maioria dos Trabalhadores, a quem a Empresa está a exigir uma participação ativa no processo de transição para fábricas no estrangeiro. Foi ainda referido que a decisão em causa visa essencialmente um aumento de lucros da Empresa e não o colmatar de prejuízos, considerando-se por tais razões que é necessário um grande esforço de motivação por parte da Empresa, o que é refletido na contraproposta apresentada pela Comissão.

... interveio, referindo que a Empresa, desde o início do processo, manifestou explicitamente que a sua proposta inicial não estava fechada e que era sua intenção incrementar a mesma no decurso deste processo de negociação. Mais referiu que a proposta inicial apresentada e a intenção de a incrementar demonstram que a Empresa pretende ir precisamente ao encontro dos fatores de motivação, manutenção de produtividade, qualidade e segurança e justiça relativa, nas situações de baixa antiguidade.

Nesses termos, a Empresa apresentou uma nova proposta de compensações por cessação de contrato de trabalho que consiste essencialmente nas seguintes condições:

- a) O fator de compensação sobe de 1,2 para 1,4 meses de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*
- b) Pagamento de um valor de compensação mínimo não inferior a 2 meses de retribuição base + diuturnidades para as situações de muito baixa antiguidade;*
- c) Manutenção em vigor do seguro de saúde por um período de seis meses após as datas de cessação individuais.*
- d) Programa de Outplacement suportado pela empresa e definido de acordo com a função desempenhada.*

Nestes termos e verificando-se a necessidade de a Comissão analisar a nova proposta da Empresa e recolher as informações necessárias, foi decidido suspender a sessão e retomá-la assim que houvesse uma posição por parte da Comissão Representativa e na sujeita à disponibilidade da DGERT.

A Sra. Dra. ... interveio, referindo ter verificado através das informações relativas ao andamento do processo que as questões relativas à fase de informação se encontravam já na sua maioria esclarecidas, faltando o entendimento final sobre as condições de compensação a observar pela Empresa.

Nessa medida, e sem prejuízo dos contactos entretanto a estabelecer directamente entre a Empresa e Comissão Representativa para a definição das condições finais, foi unanimemente decidido suspender a sessão, pelas 16.30 horas e continuá-la no dia ... de Março de 2017, pelas 15.00 horas.

Após a suspensão da Sessão, a Empresa e a Comissão Representativa dos Trabalhadores no seguimento do que trocaram entre si propostas de compensação e

reuniram no dia ... de Março de 2017, pelas 15.00 horas, propostas essas que, no essencial, consistiram no seguinte:

Por Parte da Comissão Representativa (em03.2017):

- a) O factor de compensação de 1,7 meses de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*
- b) Pagamento de um valor de compensação mínimo não inferior a 2 meses de retribuição base + diuturnidades para as situações de muito baixa antiguidade;*
- c) Manutenção em vigor do seguro de saúde por um período de 10 meses após as datas de cessação individuais.*
- d) Programa de Outplacement suportado pela empresa e definido de acordo com a função desempenhada*

Por parte da Empresa (em03.2017):

- a) *O factor de compensação sobe de 1,4 para 1,5 meses de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*
- b) *Pagamento de um valor de compensação mínimo não inferior a 2 meses de retribuição base + diuturnidades para as situações de muito baixa antiguidade;*
- c) *Manutenção em vigor do seguro de saúde para todos os trabalhadores abrangidos até ... de Abril de 2018;*
- d) *Implementação de um programa de outplacement especificamente dirigido às diferentes categorias de trabalhadores abrangidos;*

A Empresa apresentou a proposta acima com carácter final, ficando a sua concretização sujeita ao cumprimento das condições já mencionadas na comunicação inicial de despedimento coletivo.

Em ... de Março de 2017, em resposta à proposta apresentada pela Empresa no dia 17, a Comissão Representativa apresentou nova contraproposta que, no essencial, consiste no seguinte:

- a) *O fator de compensação sobe a 1,6 meses de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*
- b) *Pagamento de um valor de compensação mínimo não inferior a 2 meses de retribuição base + diuturnidades para as situações de muito baixa antiguidade;*
- c) *Implementação de um programa de outplacement especificamente dirigido às diferentes categorias de trabalhadores abrangidos;*

A Empresa comunicou à Comissão Representativa não poder considerar tal proposta e manter a sua, não aceitando a eliminação da manutenção do seguro de saúde até 30 de Abril de 2018 em troca do aumento do fator de indemnização de 1,5 para 1,6, considerando que embora a cobertura do seguro terá uma utilidade diferente para cada um dos trabalhadores abrangidos, a sua concessão enquadra-se nos princípios de responsabilidade da empresa e de que esta não quer abdicar, sendo estes os termos da divergência existente entre as propostas da Comissão e da Empresa.

Reaberta a Sessão pelas 15.00horas de dia ... de Março de 2017, com a presença dos mesmos elementos da Comissão Representativa dos Trabalhadores abrangidos, dos Representantes da Empresa e da Representante da DGERT, foi pela Comissão Representativa e pela Empresa manifestado que, após conversações levadas a cabo na manhã deste mesmo dia 21, a Comissão Representativa deliberou aceitar a proposta da Empresa acima referida e que consiste, essencialmente, nas seguintes condições:

- a) O fator de compensação de 1,5 meses de retribuição base + diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. No caso de fração de ano os valores de compensação correspondentes serão calculados proporcionalmente;*
- b) Pagamento de um valor de compensação mínimo não inferior a 2 meses de retribuição base + diuturnidades para as situações de muito baixa antiguidade;*
- c) Manutenção em vigor do seguro de saúde para todos abrangidos até ... de Abril de 2018;*
- d) Implementação de um programa de outplacement dirigido às diferentes categorias de trabalhadores abrangidos, condições estas sujeitas ao cumprimento das condições já comunicação inicial de despedimento coletivo.*

Não foram apresentadas por parte Comissão Representativa ou pela Empresa outras propostas divergentes quanto à matéria de alternativas ao despedimento, nem quanto às compensações a pagar pela Empresa, tendo, portanto, nessas matérias, sido alcançado o entendimento previsto no n.º 1 do artigo 361.º e n.º 1 do artigo 363.º, ambos do Código do Trabalho.

A Empresa informou que um total de oito colaboradoras abrangidas pelo presente processo de despedimento coletivo se encontravam em situação prevista no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho (proteção em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou

lactante), pelo que o efetivo despedimento de tais Trabalhadoras ficaria, nos termos legais, sujeito ao parecer prévio por parte da CITE, previsto naquela norma.

... interveio uma última vez, manifestando que, por parte da Empresa, se considerava encerrada a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, sempre com a ressalva da disponibilidade para futuras discussões sobre o tema, e sujeito a qualquer pedido de esclarecimento adicional por parte da DGERT ou outra entidade com competência na área das relações de trabalho.

Nesses termos, e nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, pelas dezasseis horas, dela se lavrando a presente ata, que vai assinada pelos que nela estiveram presentes.

(...)”.

- 1.4.** *Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 2... de Março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:*

“ (...) a) ...

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

c) (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série

A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

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

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

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

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

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

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

2.2.1. Sobre a matéria convém referir que é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (por ex: os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.3. Na sequência destes princípios, a Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

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

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

" (...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

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

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho

por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)" .

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

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

2 – (...)

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

a) (...)

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

c) (...)

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

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

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

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

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

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

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

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

1 – (...)

2 – (...)

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

4 – (...)

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

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

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

“(…) 1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou

grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

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

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

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

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

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

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

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

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

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

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

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

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

assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

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

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

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

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

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

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

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

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

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação

profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

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

- 2.5. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.
- 2.6. Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora com a prova produzida no processo, nomeadamente, a fundamentação e os critérios do despedimento, constantes do ponto 1.2 do presente parecer, o teor da ata da reunião de informações e de negociação, ponto 1.3, atendendo à necessidade do encerramento total e definitivo da fábrica de ... da entidade empregadora ... PRODUTOS ALIMENTARES, LDA, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes Sras. D.ªs ..., embaladora, ..., Engenheira de qualidade, ..., embaladora, ..., técnica de produção, ..., embaladora, ..., embaladora, ..., embaladora, ..., técnica de

segurança, no processo despedimento coletivo promovido pela ...,
LDA.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 03 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE
VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À
MESMA ATA**