

## **PARECER N.º 64/CITE/2021**

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida, uma trabalhadora puérpera, 3 trabalhadoras lactantes e um trabalhador em gozo de licença parental, incluído/as em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 79-GPLH-C/2021

### **I – OBJETO**

**1.1-** Em 13.01.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora "...", cópia de um processo de despedimento, que inclui a trabalhadora GRÁVIDA, ..., a trabalhadora PUÉRPERA, ..., as trabalhadoras LACTANTES, ..., ..., ... e o trabalhador em GOZO DE LICENÇA PARENTAL, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2-** Na comunicação dirigida à comissão de trabalhadores, em 08/01/2021, entregue por mão própria, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte: "

"(...)

*Em cumprimento do disposto no Art.º 360.º n.º1 do Código do Trabalho, comunicamos a intenção desta empresa de proceder a um despedimento colectivo.*

*A reunião de informação e negociação, prevista no Art.º 361.º do Código do Trabalho, terá lugar nas instalações da empresa, no dia 12 de janeiro de 2021, às 10h00 horas.*

*Juntamos a respectiva fundamentação, acompanhada de toda a documentação necessária prevista no Art.º 360.º n.º 2 do Código do Trabalho, e ainda listagem de trabalhadores abrangidos.*

*(...)*

*Anexos:*

- Fundamentação;*
- Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- Critérios para seleção dos trabalhadores;*
- Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais;*
- Período para efetuar o despedimento;*
- Método de cálculo da compensação a atribuir aos trabalhadores.*

*(...)"*

**1.3.** Na mesma data, foi realizada a comunicação à DGERT, nos termos e para os efeitos previstos no nº 5 do art.º 360.º do Código do Trabalho.

**1.4.** Do processo de despedimento, constam os anexos indicados no ponto 1.2, cujo teor se reproduz para todos os efeitos legais.

**1.4.1. Dos Fundamentos do Despedimento Coletivo**

*-Art.º 360.º, n.º1, alínea a) do Código do Trabalho-*

**1) A ...**

*A .... (em diante "...") é uma empresa do Grupo ... A empresa possui uma unidade fabril sedeada em ..., que fabrica ... desde 1993.*

*O ... é dividido em dois sectores "... e "...". A fábrica de ... da ... insere-se na unidade de negócio de ..., na área de negócios "... ("..."), dentro do grupo ..., e faz parte de uma rede de unidades produtivas localizadas em diversos outros países, na Europa, Ásia e Américas.*

*Concretamente, a ... produz ... É uma empresa 100% exportadora, sendo o mercado europeu o principal destino.*

## **2) EVOLUÇÃO DA ATIVIDADE DA ...**

*Em 2017 e em 2018, e tendo em conta o plano estratégico em vigor na altura, preparou-se a fábrica para uma capacidade produtiva de cerca de 5 milhões de ... (+10%, por comparação com os anos anteriores).*

*No entanto, em 2017 a ... teve um volume de vendas de 4,7 milhões de ..., abaixo do objetivo de 4,9 milhões de ..., pelo que o ano foi finalizado com um desvio negativo de cerca de 3% de unidades vendidas.*

*Com referência a 2018 estava prevista uma produção de 5,2 milhões de ..., que corresponderia a vendas de 145,4 milhões de euros. No entanto, terminou-se o ano com 4,8 milhões de ... e um volume de vendas de 138,2 milhões de euros, isto é, 5% abaixo do orçamento. No último trimestre de 2018 houve cortes significativos de pedidos por parte de vários clientes.*

*Para 2019, foi estimado um volume de vendas em orçamento de cerca de 4,7 milhões de ..., menos do que as estimativas e resultados de 2018. Ainda assim, o volume real conseguiu ficar abaixo da previsão, fixando-se em 4,4 milhões de ....*

*Em suma, apesar de se ter preparado para uma capacidade produtiva de 5 milhões de ... por ano, e das medidas implementadas para reduzir custos, melhorar a qualidade da produção e aumentar a competitividade da fábrica, as projeções ficaram abaixo da capacidade produtiva e a produção efetiva abaixo das projeções.*

*O declínio do mercado de ... foi refletido no plano estratégico da Unidade de Negócios, com o volume de produção em 2020 a baixar para cerca de 4,1 milhões de ..., mantendo-se nesse nível até 2023 - note-se que a pandemia da Covid-19 veio agravar as projeções, devido ao forte impacto sentido na economia.*

*Adicionalmente, não se vislumbrava a hipótese de ganhar novos projetos com expressão no volume de produção, o que seria essencial para aumentar a competitividade da ..., e, para agravar a situação de mercado, foi anunciado pelo seu principal cliente - que representava cerca de 50% da produção - a intenção de cancelar o contrato com a empresa, com efeitos no 2.º trimestre de 2021.*

### **3) O ENCERRAMENTO DA ...**

*No contexto descrito, em 17.03.2020 o ... anunciou o encerramento total e definitivo da produção na sua fábrica da ..., até ao fim de 2021. As principais razões desta medida são a queda do mercado global de ... e o cancelamento do contrato de fornecimento do principal cliente da empresa.*

*As estimativas atuais são significativamente mais baixas em comparação com as previsões anteriores e mostram que os volumes da produção ... continuam a cair. Esta situação resulta igualmente na redução do mercado de ... e, por consequência, na redução dos volumes de produção de ....*

*Em face dos resultados negativos da ... e a previsão de continuidade para o futuro, ..., Diretor-Geral da unidade de negócios ... afirmou que "A redução dos volumes cria uma capacidade excedentária e leva a uma crescente pressão num mercado cada vez mais focado na redução dos custos. Estes efeitos exigem que agrupemos volumes e que usemos efeitos de escala para assegurar a nossa competitividade e para consolidar as nossas fábricas de ... na Europa"-*

*Por outro lado, a ... é a única fábrica da unidade de negócios ... que depende exclusivamente do negócio de ..., pelo que a decisão do seu principal cliente de cancelar o contrato de fornecimento de ... também contribuiu para decidir qual o destino da empresa.*

*Ou seja, a laboração da ... deixou de ser economicamente viável, segundo os requisitos e critérios estabelecidos pelo ... Em todo o caso, a medida de encerramento da ... faz parte do "...", o programa do ... para fortalecer a competitividade da empresa a longo prazo e para assegurar a sua viabilidade. Com o programa global, o ... pretende responder à queda da produção ... a nível mundial e à já crescente procura dos clientes por soluções digitais.*

*Embora posterior à declaração de pandemia pela OMS, o comunicado foi anterior à crise global provocada pela pandemia da Covid 19. A situação da ... agravou-se desde então por causa dessa crise, dado que esta está na origem, por um lado, de uma quebra abrupta da produção e das vendas de ... e, por outro lado, de decisões de diversas marcas construtoras de ... de encerrarem temporariamente grande parte das suas fábricas em diferentes países e continentes, incluindo na Europa.*

*É de referir que a ... (...), devido ao severo impacto da Covid 19 na indústria ... europeia, em 23.06.2020 reviu em baixa a previsão de vendas de ... em mais de 3 milhões de veículos, de 12,8 milhões em 2019 para 9,6 milhões em 2020.*

*Aliás, ainda em outubro de 2020 o mercado de ... na União Europeia voltou a cair para território negativo, após ter registado o primeiro aumento do ano em setembro. Os registos de ... desceram para 958.615 unidades no mês de outubro, após vários governos europeus terem reimposto restrições para combater a segunda vaga da Covid-19.*

*Como referido supra, foi decidido o encerramento total e definitivo da produção na fábrica da ..., até ao fim de 2021. Está, pois, em causa um encerramento total e definitivo da empresa, o que determina a caducidade dos contratos de trabalho, nos termos dos artigos 343.º, alínea b), segunda parte, e 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho.*

#### **4) A PRIMEIRA FASE DE ENCERRAMENTO**

*Em face das características de negócio - ...- o encerramento da ... foi estruturado em duas fases;*

*(1) Uma primeira fase, que foi concluída no final de 2020, altura em que deixaram de ser produzidas todas as plataformas que eram produzidas, exceto duas do principal cliente, o que originou um primeiro despedimento coletivo;*

*(2) A fase que agora se inicia, coincidente com o fim da produção para o principal cliente, com o cancelamento do respetivo contrato, o que irá ocorrer durante o 2.º trimestre de 2021, e durante o qual ocorrerá um segundo despedimento coletivo, abrangendo os trabalhadores remanescentes.*

*Conforme acima referido, até ao final de 2020 deixaram de ser produzidas na ... todas as plataformas, exceto duas do principal cliente.*

*Esse facto, determinou desde logo a necessidade de proceder a um despedimento coletivo que impactou 190 postos de trabalho.*

*A partir de Janeiro de 2021, a empresa passará a produzir apenas duas plataformas para um só cliente, sendo a estimativa de volume para essas duas plataformas de apenas 170 mil ... por mês até ao cancelamento do contrato por parte do cliente, o que ocorrerá no 2.º trimestre de 2021.*

### **5) A SEGUNDA E ÚLTIMA FASE DE ENCERRAMENTO**

*Com o encerramento da ... revela-se inevitável proceder à extinção dos demais postos de trabalho existentes e que se mantiveram após a primeira fase de encerramento para dar cumprimento às obrigações assumidas pela empresa.*

*Nessa medida, até 31.12.2021, os trabalhadores que se mantêm ao serviço da ... cessarão os contratos de trabalho que mantêm com a empresa.*

*Os timings da extinção dos postos de trabalho em causa variarão em função do fim do processo produtivo e da conclusão de tarefas de natureza operacional associadas ao encerramento da empresa.*

*Assim, conforme acima referido, o Departamento de Produção mantém-se em funcionamento para garantir o cumprimento das obrigações assumidas junto do cliente, cujo contrato foi cancelado com efeitos no 2.º trimestre de 2021.*

*Com o cancelamento do referido contrato e com a decisão de encerramento da ..., o Departamento de Produção deixará de ter qualquer atividade, prevendo-se que tal se verifique até ao final de abril de 2021, primeiro na área de ... e subsequentemente na área ..., pelo que os contratos dos trabalhadores afetos a essas áreas, assim como*

*alguns trabalhadores de áreas auxiliares, cessarão, previsivelmente, até ao final desse mês.*

*Existem, contudo, tarefas de natureza operacional que terão de ser executadas após o fim da produção, como sejam, assegurar a correcta paragem dos equipamentos, preparação e revisão de documentação técnica, apoio no desmantelamento e transferência dos equipamentos, organização dos dispositivos dos equipamentos, garantir os envios do inventário remanescente para o cliente, apoio administrativo à área de envios, e outras, pelo que se será necessário manter ao serviço 13 trabalhadores até à conclusão dessas tarefas, previsivelmente até 30.06.2020.*

*Para coordenar as funções acima mencionadas assim como assegurar algumas tarefas administrativas, irão ficar 8 trabalhadores até 31.07.2021.*

*Por último, será necessário assegurar a transferência e/ou Venda e/ou abate dos ativos da ..., e garantir o encerramento da empresa, cumprindo todas as obrigações operacionais, legais e fiscais e reporte para o ...*

*Nessa medida, até 31.12.2021 manter-se-ão ao serviço da ... 17 trabalhadores.*

*Após essa data, toda a atividade da empresa será definitivamente encerrada, não subsistindo qualquer contrato de trabalho.*

*Em linha com o exposto, a ... promoverá a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores, por via do presente processo de despedimento coletivo. O número total de trabalhadores abrangidos é de 156.*

## **6) CONCLUSÃO**



*Em suma, em consequência do encerramento da empresa serão extintos os remanescentes postos de trabalho após a primeira fase de despedimento, procedendo-se, assim, à cessação dos contratos de trabalho, por via do presente despedimento coletivo, de todos os trabalhadores ao serviço, ou seja, 156 trabalhadores.*

*(...)"*

#### **1.4.2. Do Quadro de Pessoal**

*-Art.360º, n.º1, alínea a) do Código do Trabalho-*

Do quadro de pessoal, para o qual se remete e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, verifica-se constarem 156 trabalhadores, entre os quais as trabalhadoras e o trabalhador especialmente protegidos.

#### **1.4.3. Dos Critérios de Seleção de trabalhadores a despedir**

*- Art.º 360º, n.º 2, al. c), do Código do Trabalho -*

*Em 17.03.2020 o ... anunciou o encerramento total e definitivo da produção na sua fábrica da ..., até ao fim de 2021. As principais razões desta medida são a queda do mercado global de ... e o cancelamento do contrato de fornecimento do principal cliente da empresa.*

*Após uma primeira fase de encerramento da empresa que determinou a extinção de 190 postos de trabalho, inicia-se agora, a segunda e última fase de encerramento da ....*

*Está em causa um encerramento total e definitivo da empresa, o que sempre determinaria a caducidade dos contratos de trabalho, nos termos dos artigos 343.º, alínea b), segunda parte, e 346.º n.º 3 do Código do*

*Trabalho, o que atualmente afeta 156 (cento e cinquenta e seis trabalhadores).*

*Não subsistirá qualquer atividade da ... e, nessa medida, não subsistirá qualquer posto de trabalho.*

*Por esta razão, sendo abrangidos todos os trabalhadores da empresa, não há lugar à aplicação dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, nos termos do art. 360.º, n.º 2, al. c), do Código do Trabalho.  
(...)”*

**1.4.4. Do Número de Trabalhadores a Despedir e Categorias Profissionais**  
*- Art.º 360º, n.º 2, al. d), do Código do Trabalho -*

Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas

Categoria profissional (interna)	Número de Trabalhadores
Director Geral	1
Director Departamental	7
Supervisor Produção ...	4
Chefe ...	5
Responsável Armazém Produção	2
Técnico ...	3
Operador	42
Preparador ...	23
Técnico Limpeza	4
Chefe Equipa Manutenção	1
Técnico Manutenção	14
Supervisora ...	1

Planeamento Produção	1
Compras (Logística)	1
Supervisor Armazém	1
Recepção Material Produtivo	4
Operador Máquinas ...	17
Controlo e Movimentação Stocks	3
Operador ...	1
Planeador E...	1
Engenharia Avançada e Gestão Instalações	1
Técnico Engenharia	1
Programador	1
Coordenador ...	4
Planeador de Qualidade	1
Auditor de Qualidade	1
Técnico de ...	3
Técnico de Compras	1
Supervisor Contabilidade e Impostos	1
Supervisor Controlo de Gestão	1
Técnico de Contabilidade	1
Supervisor...	1
Técnico de Recursos Humanos	1
Coordenador Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho	1
Técnico Comercial	1
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>

(...)"

#### 1.4.5. Do Período de Tempo para Efetuar o Despedimento

- Art.º 360º, n.º 2, al. e), do Código do Trabalho –

*O despedimento ocorrerá após cumprido o procedimento legal e o aviso prévio legal aplicável a cada trabalhador, prevendo-se que a data de cessação dos contratos de trabalho ocorra no prazo máximo de 105 dias a contar da data de início do procedimento legal. Em relação a alguns trabalhadores a cessação do contrato poderá ocorrer mais tarde, por razões de ordem legal e/ou de necessidade de funcionamento da empresa.*

#### **1.4.6. Da Compensação a Atribuir aos Trabalhadores Despedidos**

*- Art.º 360º, n.º 2, al. f), do Código do Trabalho -*

*Será liquidada a cada trabalhador a compensação legal (Art.º 5º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, elou Art.º 366º do Código do Trabalho, conforme o que for aplicável). Adicionalmente, será paga a cada trabalhador uma importância adicional, dependente do cumprimento de várias condições, infra descritas.*

*Assim, o trabalhador que aceite expressamente o despedimento poderá receber uma compensação ilíquida global (incluindo, pois, o valor da compensação legal e a quantia adicional) calculada de acordo com a seguinte fórmula:  $RM \times 2,00 \times \text{Senioridade}$ . A senioridade é calculada em anos completos e em caso de fração de ano o valor é calculado de forma proporcional. O valor concreto dependerá das seguintes condições:*

*A componente  $RM$  corresponde a  $RA/12$ , sendo que no cálculo da  $RA$  (retribuição anual) são considerados o salário base, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o Bónus atribuído pela ... referente a 2019 (436€) e, nas funções aplicáveis, o objetivo percentual de bónus ("target") acordado na respetiva categoria ("grade" ...).*

*O fator 2,00 é constituído da seguinte forma (1+0,25+0,25+0,50): 1 - valor-base; 0,25 - se forem integralmente cumpridos os KPIs de*

*Qualidade; 0,25 - se forem integralmente cumpridos os KPIs de Entregas a Cliente; 0,50 – se fore integralmente cumpridas as KPIs de Assiduidade e Compromisso.*

*(...)*

*Os KPIs de Qualidade e de Entregas a Cliente pretendem garantir o funcionamento normal da fábrica, sem quaisquer ações que o perturbem, nomeadamente tumultos, paralisações, greves, sabotagens, quebras anormais na qualidade ou nas entregas e ações similares. As reclamações de clientes, assim como a performance nas entregas aos clientes, que não sejam responsabilidade da fábrica, não afetam os KPIs definidos. A aferição do cumprimento dos KPIs é feita em exclusivo pelas equipas de gestão das áreas (Qualidade e Logística) e da empresa (Diretor Geral).*

*Para atingir o KPI Assiduidade e Compromisso o trabalhador tem de cumprir cumulativamente e integralmente as seguintes condições: (i) manter a prestação de trabalho até à data comunicada pela empresa para a cessação do contrato de trabalho, salvo se for expressamente dispensado da prestação de trabalho por parte da empresa; (ii) durante o período de aviso prévio, não fazer uso do crédito de horas de 2 dias por semana, salvo se for expressamente dispensado da prestação de trabalho por parte da empresa; (iii) nos 12 meses anteriores à data da cessação do contrato, não apresentar faltas injustificadas e as faltas justificadas não serem superiores a 90 dias à data da decisão do despedimento, excetuando-se as ausências justificadas referentes ao exercício dos direitos relativos a parentalidade, as ausências derivadas de acidente de trabalho e o uso dos créditos de horas legais por parte dos membros da Comissão de Trabalhadores ou por delegados sindicais. Para aferição da existência de faltas ou ausências e sua qualificação serão considerados os dados que constam dos registos da empresa.*

*O cumprimento dos KPIs será ponderado a data do pagamento da compensação por cessação do contrato de trabalho de cada trabalhador.*

*Se o trabalhador fizer uso da faculdade legal de denúncia do contrato de trabalho durante o período de aviso prévio e dessa forma antecipar a cessação do contrato de trabalho, receberá apenas a compensação estipulada na lei, sem qualquer valor adicional, e os créditos legais. No caso de o trabalhador cessar o contrato de trabalho antes do período do pré-aviso, entende-se como uma cessação voluntária, só tendo direito aos créditos legais (sem qualquer tipo de compensação).*

*Para ter direito a receber a importância adicional, o trabalhador deverá, como condição necessária, subscrever, aquando da entrega da comunicação de despedimento ou em outro momento decidido pela empresa (mas que não diste mais de 5 dias da data de entrega dessa comunicação de despedimento), uma Declaração de Aceitação e Quitação da qual consta que o trabalhador declara que: (a) Recebeu nesta data a comunicação de cessação do seu contrato de trabalho, por despedimento coletivo, com os respetivos anexos; (b) Recebeu como um dos anexos um documento com a simulação dos créditos que lhe serão devidos até à cessação do contrato e por forma a dessa cessação, incluindo a compensação legal e ainda da importância adicional, estando o pagamento a montante desta, sujeito à verificação de todas as condições exigidas pela empresa e que constam deste documento; (c) Aceita receber a compensação legal e, conseqüentemente, aceita o despedimento e os respetivos fundamentos para todos os legais efeitos, renunciando a invocar a sua invalidade por qualquer razão; (d) Aceita receber a importância adicional, reconhecendo que o seu pagamento e o montante está sujeito à verificação de todas as condições exigidas pela empresa e que constam deste documento; (e) Com o efectivo recebimento da compensação que lhe venha a ser atribuída (incluindo a importância adicional, se e na medida em que lhe seja devida) e dos valores indicados na simulação de créditos apresentada pela ....., nada mais tem a receber ou a reclamar desta, considerando-se que o valor da compensação integra*

*já compensação por todos e quaisquer outros créditos ou direitos, renunciando, assim, a reclamação de outros créditos ou direitos sobre a empresa, seja a que título for, em resultado da execução do contrato de trabalho ou da sua cessação (sem prejuízo das condições respeitantes a seguro de saúde e ao suporte e apoio na saída profissional, ou o valor equivalente de €250,00).*

*Se o trabalhador não aceitar emitir essa declaração no prazo indicado, apenas tem direito a receber, a título de compensação pelo despedimento, o montante da compensação legal, não sendo devido qualquer montante a título de importância adicional (mas sem prejuízo do direito aos créditos legais).*

*Em relação ao trabalhador que aceite subscrever a Declaração de Aceitação e de Quitação acima referida, será mantido o seguro de saúde por 24 meses, contado da data da cessação do contrato, para o trabalhador e seu agregado (agregado no seguro à data de 31/03/2020, incluindo nascimentos ou adoções após esta data), com todas as coberturas e condições, sendo os prémios suportados pela .... O seguro de saúde inclui o seguro de doenças graves nas condições descritas, sendo excluídos quaisquer outros seguros.*

*Em relação ao trabalhador que aceite subscrever a Declaração de Aceitação e de Quitação acima referida, serão ainda facultados suporte e apoio na saída profissional, nas condições definidas pela empresa. Os trabalhadores abrangidos que não recorram a este apoio receberão um valor adicional íliquido de €250,00.*

*(...)"*

- 1.5. Do processo de despedimento remetido, consta a cópia da ata de reunião que se destina a dar cumprimento à fase de informações e negociação com os trabalhadores, para a qual se remete e cujo teor se reproduz infra:

“ATA

*No dia 12 de janeiro de 2021, pelas 10 horas, através da plataforma Zoom, teve lugar a reunião de informações e negociação entre a ..., a Comissão de Trabalhadores e a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, prevista no Art.º 361.º do Código do Trabalho, relativa ao processo de despedimento coletivo promovido pela empresa. —*

--

*Esta reunião teve os seguintes participantes: ..., ..., ... e ..., pela ...; ... e ..., membros da Comissão de Trabalhadores, e ..., como representante da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. —*

--

*Aberta a sessão, tomou a palavra o representante da ... que remeteu os esclarecimentos sobre os motivos do despedimento para a fundamentação e documentação apresentada, sendo o mesmo uma inevitabilidade em face do encerramento da empresa. Referiu ainda que relativamente aos 6 (seis) trabalhadores com proteção em caso de despedimento, irá também a empresa cumprir as formalidades legais. Os trabalhadores em causa são: ..., que se encontra de baixa por gravidez de risco desde 15.06.2020; ..., que se encontra em gozo de licença parental desde 21.08.2020, com regresso ao trabalho previsto em 17.01.2021; ..., que se encontra em gozo de licença parental desde 26.06.2020, com regresso ao trabalho previsto em 27.01.2021; ..., que terminou a sua licença parental em 14.11.2020 e se encontra a gozar dispensa para amamentação; ..., que terminou a licença parental em 04.12.2020 e se encontra gozar dispensa para amamentação e ..., que se encontra, presentemente, a prestar trabalho, mas que iniciará o gozo de licença parental em 27.01.2021.*

*Pela Comissão de Trabalhadores foi referido que a empresa desenvolveu um processo transparente e justo para todos os trabalhadores, em linha com o que*



*foi feito no anterior despedimento coletivo, pelo que nada tem a acrescentar.*

–

*O representante da DGERT referiu que em face do encerramento da empresa e da inexistência de alternativas viáveis para a recolocação dos trabalhadores, não haverá matéria a discutir ou negociar. –*

--

*Pelas 10h10 foi encerrada a presente reunião. —*

--

*A presente ata, após lida pelos presentes, achada conforme, vai ser assinada.*

—

*(...)"*

Segue-se a assinatura dos representantes da entidade empregadora; comissão de trabalhadores e da DGERT.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. A proteção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, tem uma longa tradição e consolidação no direito internacional e comunitário. Exemplos disso são: A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e 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 (...)."; A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, que estabelece no artigo 10.º 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 (...), 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."*

- 2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias 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. É precisamente a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 que alude à construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, estipulando no Artigo 16.º que: *“A presente diretiva não prejudica o direito de os Estados-Membros reconhecerem direitos de licença de paternidade e/ou por adoção distintos. Os Estados-Membros que reconheçam esses direitos tomam as medidas necessárias para proteger os trabalhadores do sexo masculino e feminino contra o despedimento durante o exercício desse direito e para garantir que, no fim dessa licença, tenham o direito de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis e de beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.”*
- 2.4. Posteriormente, a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar, nos Considerandos 8 e 12 do seu Anexo: *“que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”,* e que, *“há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.*
- Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: *“Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental*

*pele nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”.*

- 2.5. Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: *“A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”.*
- 2.6. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:
- “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.”*
- 2.7. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de que *“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”.*

- 2.8. A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.
- 2.9. Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, licença parental exclusiva do pai.
- 2.10. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídos/as trabalhadores/as grávida, puérperas, lactantes ou trabalhador pai no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.
- 2.11. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio” da CITE.
- 2.12. Nos termos do artigo 346º do Código do Trabalho:

- " 1- A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.
- 2- A extinção de pessoa colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.
- 3- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360º e seguintes, com as necessárias adaptações.
- 4- O disposto no número anterior não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos nºs 1 e 2 do artigo 363º.
- 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 366º, pela qual responde o património da empresa.
- 6- (Revogado.)
- 7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no nº 5"

**2.13.** Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

*"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 sectores 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 referida 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”.*

- 2.14.** No encerramento “sub judice”, a entidade empregadora refere que vai cessar toda a atividade do único estabelecimento industrial que possui em Portugal e conseqüentemente, cessar todos contratos de trabalho

ao serviço da entidade empregadora; apresentou o quadro de pessoal existente à data da comunicação de intenção de despedimento e indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (156). Esclarece que o despedimento coletivo abrange todos os trabalhadores do estabelecimento, sendo este procedimento, a segunda fase do processo de despedimento coletivo que se iniciou em 2020 e que já levou ao despedimento de 190 trabalhadores.

- 2.15. Ora, nos termos do n.º 3 do artigo 346º do Código do Trabalho “o encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360º e seguintes, com as necessárias adaptações”.
- 2.16. Da análise do processo resulta que a comissão de trabalhadores foi notificada da intenção de proceder a um despedimento coletivo, o qual abrangia todos os trabalhadores da empresa e as razões que o motivam e nada consta no tocante a qualquer oposição ao despedimento da parte dos trabalhadores em geral e das trabalhadoras e trabalhador especialmente protegido/as em particular.
- 2.17. É de salientar que na ata da reunião de informações e negociação consta que a Comissão de Trabalhadores referiu que a empresa desenvolveu um processo transparente e justo para todos os trabalhadores, em linha com o que foi feito no anterior despedimento coletivo, nada tendo a acrescentar .
- 2.18. Assim, perante os factos apurados, em particular, o encerramento total e definitivo do estabelecimento e a caducidade dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores onde se incluem as trabalhadoras e



o trabalhador especialmente protegido/as, nada consta que possa indiciar discriminação em função da maternidade ou da paternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora GRÁVIDA, ..., da trabalhadora PUÉRPERA, ..., das trabalhadoras LACTANTES, ..., ..., ... e do trabalhador em GOZO DE LICENÇA PARENTAL, ..., no despedimento/caducidade promovido pela entidade "...", por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA  
DATA DE 03 DE FEVEREIRO DE 2021.**