

PARECER N.º 792/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e trabalhadora lactante, 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 4126-DG-C/2022

I – OBJETO

1.1. Em 21.10.2022, a CITE recebeu da mandatária de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por encerramento total e definitivo de empresa, nos seguintes termos:

“Exmo. (as) Senhores (as),

A ..., (...), vem, nos termos e para os efeitos previstos no art. 63.º do Código do Trabalho, pedir parecer prévio à caducidade dos contratos de trabalho por força de encerramento total e definitivo da empresa a 31 de dezembro de 2022, de duas trabalhadoras em gozo de direitos de parentalidade.

Nome	Morada	Data de nascimento	Data de admissão	Categoria profissional	Parentalidade de
...	(...)	(...)	Licença gravidez de risco
...	(...)	(...)	Amamentação

No dia 14/10/2022, a entidade empregadora, através do mandatário signatário, enviou à comissão sindical e à DGERT a comunicação prevista no art. 360.º, n.º 1 e 5 do Código do Trabalho, aplicável por força do artigo 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Conforme resulta desta comunicação, a 9 de outubro de 2020, foi comunicado um primeiro despedimento coletivo na fábrica de Setúbal, decorrente do contexto nessa sede apresentado, que se tornou efetivo a 30 de dezembro de 2020, com o término dos vínculos laborais de todos os trabalhadores afetados pelo mesmo.

O ... planeava encerrar a unidade industrial de ... (...) no último trimestre de 2021. Sucede que, o cliente ... impôs à empresa a manutenção desta unidade até finais de 2022, por forma a assegurar o fornecimento de peças até que a transferência de produção para ... (...) estivesse concluída e estabilizada, em termos produtivos. Portanto, a empresa (...) manteve-se em funcionamento exclusivamente com o objetivo de cumprimento desta demanda, mantendo-se apenas os postos de trabalho necessários para este efeito (31 trabalhadores).

Assim, a decisão de encerramento ora comunicada vem no seguimento do plano de reestruturação já conhecido dos trabalhadores desta empresa, quer através do despedimento coletivo operado em 2020, quer através do despedimento coletivo de 2021.

A reunião de informações e negociação decorreu no dia 19/10/2022, tendo a entidade empregadora chegado a acordo com a comissão sindical.

Em face do exposto, vem a entidade empregadora, supra identificada, solicitar o parecer prévio para a caducidade dos contratos das referidas trabalhadoras, dando cumprimento ao disposto no art. 63.º, n.º 3, b) do Código do Trabalho.

Pese embora a cessação dos referidos contratos não cesse por despedimento, mas antes por caducidade decorrente do encerramento da empresa, certo é que o artigo 346.º do Código do Trabalho remete para o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes (regime do despedimento coletivo), pelo que se dá cumprimento ao previsto no artigo 63.º quanto ao despedimento coletivo.

(...)"

- 1.2.** Por carta datada de 14.10.2022, a Comissão Sindical foi informada da intenção do empregador fazer cessar os contratos de trabalho por encerramento total e definitivo da empresa, nos seguintes termos:

*"(...) **Assunto:** Encerramento total e definitivo da empresa – artigo 346.º n.º 3 do Código do Trabalho*

Na qualidade de mandatário da ..., (...), venho pelo presente informar V. Exas., na qualidade de delegados sindicais e membros da comissão sindical, que a empresa irá encerrar total e definitivamente a 31 de dezembro de 2022, caducando, por isso, todos os contratos de trabalho dos trabalhadores vinculados à empresa a essa data.

a. Motivos do encerramento

A 9 de outubro de 2020, foi comunicado um primeiro despedimento coletivo na fábrica de ..., decorrente do contexto nessa sede apresentado, que se tornou efetivo a 30 de dezembro de 2020, com o término dos vínculos laborais de todos os trabalhadores afetados pelo mesmo.

O ... planeava encerrar a unidade industrial de ... no último trimestre de 2021. Sucede que, o cliente ... impôs à empresa a manutenção desta unidade até finais de 2022, por forma a assegurar o fornecimento de peças até que a transferência de produção para ... estivesse concluída e estabilizada, em termos produtivos. Portanto, a empresa manteve-se em funcionamento exclusivamente com o objetivo de cumprimento desta demanda, mantendo-se apenas os postos de trabalho necessários para este efeito (31 trabalhadores).

Assim, a decisão de encerramento ora comunicada vem no seguimento do plano de reestruturação já conhecido dos trabalhadores desta empresa, quer através do despedimento coletivo operado em 2020, quer através do despedimento coletivo de 2021.

Sem prejuízo do exposto, encontra-se abaixo a informação financeira atualizada.

Ano 2021: Previsão VN (após crise COVID e após despedimento coletivo ... 2020 — dados de dezembro de 2020): ... (9.7) ... (11.1), ou seja, um total de: 20.8 M Euros.

Previsão VN (dados a final de novembro de 2021 considerando 11 meses de realização sobre 12 meses de exercício): ... (7.8) + ... (8.1), ou seja, um total de: 15.9 M Euros — uma baixa de 23% em relação á previsão.

Dados reais de 2021: VN ... (7.9) e ... (7,9), ou seja, um total de 15.8 em linha com a previsão.

2022 — Real final de agosto de 2022

A final de agosto de 2022, o VN em Portugal é o seguinte:

- ...: 12.2 vs. 14.4 orçamentados para final de agosto de 2022

- ...: 4.5 vs. 1.8 orçamentados para final de agosto de 2022 com a visão de fecho final de 2021.

Total Portugal 16.7 vs. 16.2.

O facto de não ter fechado a fábrica toda de ... em 2021 fez com que o estabelecimento tivesse ainda volume de negócio em 2022, mas cuja produção foi principalmente realizada em outras empresas do grupo por motivos de organização e de resposta ao cliente.

Esse evento fez com que o site de ... tivesse a final de agosto de 2022 uma facturação superior ao previsto, mas com custos de produção acrescidos (valor acrescentado produzido muito inferior ao previsto — taxa média de valor acrescentado de 5% do VN vs. orçamento de 47% do VN).

b. Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais

Nome	Data de Admissão	Setor	Categoria profissional
...	...	Supply Chain	Assistente Aprovisionamento
...	...	Qualidade	Controlador
...	...	Finanças	Diretor Administrativo e Financeiro
....	...	Supply Chain	Operador de logística
...	...	Supply Chain	Operador de logística
...	...	Supply Chain	Operador de logística
...	...	Produção	Operador de produção
...	...	Produção	Operador de Produção
...	...	Produção	Operadora de Produção
...	...	Produção	Operador de Produção
...	...	Produção	Operador de Produção
...	...	Produção	Operador de Produção



...	...	<i>Produção</i>	<i>Operador de Produção</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Operador de Produção</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Operador de Produção</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Operador de Produção</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Operador de Produção</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Operador de Produção</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Operador de Produção</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Operador de Produção</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Operador de Produção</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Técnico Chaparia Aeronáutica</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Técnico Chaparia Aeronáutica</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Técnico Chaparia Aeronáutica</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Técnico Chaparia Aeronáutica</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Técnico controlo de qualidade</i>
...	...	<i>Manutenção</i>	<i>Técnico de manutenção</i>
...	...	<i>Produção</i>	<i>Técnico Montagem Estrutura Aeronáutica</i>

c. Número de trabalhadores afectados pelo encerramento e categorias profissionais abrangidas

27 Trabalhadores abrangidos

Categorias:

- *Assistente Aprovisionamento*
- *Controlador*
- *Diretor Administrativo e Financeiro*
- *Operador de Logística*
- *Operador de Produção*
- *Programador CNC*
- *Técnico Chaparia Aeronáutica*
- *Técnico Controlo de Qualidade*
- *Técnico de Manutenção*
- *Técnico Montagem Estrutura Aeronáutica*

d. Período de tempo em que será efectuado

A empresa encerra total e definitivamente a 31 de dezembro de 2022.

e. Método de cálculo da compensação

- *Pagamento de 14 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade.*
- *Contabilização do período de estágio para efeitos de cálculo da indemnização por antiguidade.*
- *Seguro de saúde até à data de encerramento.*
- *Prestação de trabalho até à data de encerramento.*

Nos termos do disposto no art. 361.º, n.º 1 do Código do Trabalho, ficam V. Exas. notificados para comparência na reunião de informações e negociação, a realizar na data prevista de 18 de outubro às 14h30.

A referida data fica sujeita a confirmação da possibilidade de comparência da DGERT, cuja participação é imposta pelo art. 362.º do Código do Trabalho.

(...)"

1.3. Em 19.10.2022, foi realizada reunião de informações e negociação, cujo teor se transcreve:



“Aos dezanove dias do mês de outubro de 2022, pelas 14 horas e 55 minutos, no refeitório da (...), reuniram: por parte da entidade empregadora, ... e ..., acompanhados do Dr. ..., Advogado, e ..., Advogada; bem como ..., membro da comissão sindical, e ..., representante sindical; e, ainda, ..., representante da

Foi questionado se a lista de trabalhadores abrangidos estava encerrada.

Foi indicado que há uma das pessoas listadas que, afinal, não será abrangida, em virtude de transferência para a ... (..). Há oito pessoas em fase de negociações de eventual de transferência para a ..., pelo que a listagem de trabalhadores inicialmente indicada poderá sofrer alterações, por força da exclusão de alguns trabalhadores que poderão vir a ser transferidos para a

A representante da ... perguntou se todos os trabalhadores foram informados da reunião, e a representante sindical confirmou que sim.

A representante sindical pediu clarificação da questão da quebra do volume de negócios para 2022, tendo sido confirmado que se verifica, de facto, uma quebra face ao previsto.

Quanto à posição dos trabalhadores, a representante sindical salienta que os trabalhadores que ficaram em ... suportaram o funcionamento da empresa durante este ano, e permitiram que a empresa cumprisse aquilo a que se propôs. Por isso, refere que a empresa deveria ter um especial cuidado no tratamento destes trabalhadores, reconhecendo o esforço que lhes foi pedido.

Foram, então, apresentadas as seguintes propostas por parte da representante sindical:

- Que não sejam contabilizados os períodos parciais de antiguidade, arredondando-se para o ano completo acima.*
- Que fosse contabilizado o período até 31 de dezembro para todos os trabalhadores. Foi explicado que todos os contratos terminariam a 31 de dezembro, com o encerramento, independentemente da antiguidade.*
- Que sejam pagas integralmente as 115 horas de formação anual relativamente aos últimos 3 anos.*
- Pagamento de um prémio extraordinário aos trabalhadores por se terem mantido em ... durante o último ano, no valor de € 1.000,00 (mil euros) por trabalhador.*

A reunião foi brevemente interrompida para apreciação das propostas por parte da empresa.

Retomados os trabalhos, os representantes da empresa aceitaram a primeira proposta relativa ao arredondamento do tempo de antiguidade; bem como a segunda proposta relativa às horas de formação. Quanto à terceira proposta, foi decidido atribuir um prémio extraordinário de € 750 por trabalhador, mediante as seguintes condições:

- pagamento com o processamento final em dezembro;*
- inexistência total de absentismo;*
- cumprimento dos objetivos de produtividade até ao final do ano.*

Foi, então, alcançado acordo quanto a todas as propostas.

A representante da ... referiu que é necessário atentar no artigo 63.º do Código do Trabalho.

A representante sindical refere que há uma trabalhadora grávida em licença por gravidez de risco: ... A trabalhadora ... está a amamentar. Quanto a estas, será cumprido o procedimento do artigo 63.º.

A representante sindical refere que há trabalhadoras em gozo de direitos parentais. A empresa disse que essas situações não serão vistas como absentismo para efeitos do pagamento do prémio extraordinário.

Havendo acordo quanto a todos os pontos discutidos, deu-se por encerrada a reunião. (...)."

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, 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 Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

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. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida 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, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

2.5. A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê 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. 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.

2.6. No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo

² Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, 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).

2.7. De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à 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.”

2.8. Dita o artigo 360.º do Código do Trabalho, que a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- 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.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, 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 seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.10. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

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

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

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

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte: “I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo os

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

elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.

III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.

IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...).”

- 2.12.** No caso em crise, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento colectivo, num plano de reestruturação já conhecido dos/as trabalhadores/as.
- 2.13.** Refere o empregador que a 9.10.2020, foi promovido um primeiro despedimento colectivo, que se tornou efectivo a 30.12.2020.
- 2.14.** O grupo M., planeava encerrar a unidade industrial de Setúbal no último trimestre de 2021, todavia o cliente A., impôs à empresa a manutenção da unidade até finais de 2022, o que ocorreu, exclusivamente com o objetivo de cumprir o fornecimento de peças até que a transferência de produção para Évora estivesse concluída e estabilizada, motivo pelo qual, se mantiveram apenas os postos de trabalho necessários para o cumprimento desse objetivo.

- 2.15.** Com efeito, a decisão de encerramento vem na sequência do plano de reestruturação já conhecido pelos trabalhadores, quer através do despedimento colectivo operado em 2020, quer através do despedimento colectivo de 2021, que culmina no encerramento total e definitivo da fábrica de Setúbal, caducando por isso, todos os contratos de trabalho dos trabalhadores vinculados à empresa.
- 2.16.** Quanto aos critérios de seleção, a empresa irá extinguir todos os postos de trabalho da empresa.
- 2.17.** Da ata da reunião de informação e negociações de 19.10.2022, não resulta expressa a oposição ao despedimento por parte da Comissão Sindical.
- 2.17.** Assim, decorre do processo que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE NOVEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).