

PARECER N.º 919/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida (1) / lactantes (6) por 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 CITE-D/4635/2022

I - OBJETO

1.1. Em 22.11.2022, a CITE recebeu, via eletrónica, da representante legal da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávida(1) / lactante(6) ..., ..., ..., ..., ..., ... e ... no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos estruturais, no âmbito da reestruturação da organização produtiva, o que obriga ao encerramento total e definitivo da unidade fabril gerida pela empresa supra identificada.

1.2. Na comunicação dirigida a esta Comissão, via eletrónica, datada de 22.11.2022, a entidade empregadora refere:

«Exmos. Senhores,

Serve a presente para nos termos e para efeitos do disposto no n.º 3 alínea b) do artigo 63.º do Código do Trabalho (doravante CT) e da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, comunicar a V. Exas. o seguinte:

Por comunicação datada de 09.11.2022, a ..., (de ora em diante designada por ...) deu conhecimento da intenção de proceder ao encerramento total e definitivo da empresa, por escrito, a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo processo então iniciado. Na mesma data, a ... deu conhecimento, por escrito, aos sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger, nomeadamente ao SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias, Serviços e Águas de Portugal e ao SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas. Nas comunicações supramencionadas, a ... remeteu os elementos de informação identificados no artigo 360.º, n.º 2, do Código do Trabalho, tendo tais comunicações sido igualmente remetidas a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), nos termos do artigo 360.º, n.º 5 do CT.

Não obstante as comunicações supra, os trabalhadores não sindicalizados a abranger constituíram, nos termos do artigo 360.º n.º 3, uma comissão representativa. Nesse sentido, a empresa nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, n.º 4 do Código do Trabalho, facultou à respetiva comissão os elementos previstos no artigo 360.º, n.º 2 do mesmo preceito legal. Tal comunicação foi igualmente remetida à DGERT, nos termos do artigo 360.º, n.º 5 do CT.

No dia 21.11.2022 teve lugar a reunião de informação e negociação, nos termos dos artigos 361.º e 362.º do CT.

O presente processo de encerramento total e definitivo da Empresa, que se traduz na cessação por via da caducidade de 84 contratos de trabalho, inclui 6 (seis) trabalhadoras lactantes 1 (uma) trabalhadora grávida que gozam de proteção nos termos do artigo 63.º do CT, a saber:

- 1. ..., NIF ..., residente em R.;*
- 2. ..., NIF ..., residente em ...;*
- 3. ..., NIF ..., residente em ...;*
- 4. ..., NIF ..., residente em ...;*
- 5. ..., NIF ..., residente em ...;*
- 6. ..., NIF ..., residente em ...;*
- 7. ..., NIF ..., residente em ...*

Termos em que se solicita a V. Exas. a emissão de parecer nos termos do n.º 1 e do n.º 4 do artigo 63.º do CT.

Para o efeito, juntamos cópia do processo de encerramento total e definitivo da Empresa até aqui decorrido.

Mantendo-nos ao dispor para quaisquer esclarecimentos que tenha por convenientes, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

Anexos:

- 1. Cópia da comunicação enviada às comissões sindicais;*
- 2. Cópia da comunicação enviada aos trabalhadores abrangidos;*
- 3. Cópia da comunicação enviada à comissão representativa dos trabalhadores não sindicalizados;*
- 4. Cópia das comunicações feita à DGERT;*
- 5. Cópia da ata da reunião de informação e negociação do dia 21 de novembro de 2022».*

1.3. Na carta remetida pelo empregador, datada de 22.11.2022, enviada às trabalhadoras via CAR, e por estas rececionadas em 28.11.2022, é referido o seguinte:

«Assunto: Encerramento total e definitivo da empresa I Comunicação nos termos e para os efeitos dos artigos 346.º, n.º 3 e 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho

Exmo./a. Senhor/a,

A ..., (de ora em diante designada por ... e/ou Empresa) vem comunicar a V. Exa. que foi decidido proceder ao encerramento total e definitivo da Empresa, o que determinará a cessação do seu contrato de trabalho, bem como dos restantes trabalhadores.

Nos termos do artigo 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho, para a referida cessação dos contratos de trabalho devesse ser observado o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho. Por esse motivo, enviamos a presente comunicação, nos termos e para os efeitos artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Não obstante, remetemos, ainda, a V. Exa. os elementos de informação identificados no artigo

360.º, n.º 2, do mesmo diploma legal.

Deste modo, solicita-se a V. Exa. para, querendo, em conjunto com os demais trabalhadores incluídos no presente procedimento, melhor identificados no Anexo IV, designarem, no prazo de 5 (cinco) dias uteis a contar da receção da presente comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de 5 (cinco) elementos.

A constituição da comissão representativa deveser comunicada à ... através do envio de documento conforme minuta em anexo (Anexo VII) ou outro com teor equivalente.

Esta comissão representativa terá como objetivo receber a informação a que alude o artigo 360.º/2 do CT, bem como participar na fase de informações e negociação a que alude o artigo 361.º do mesmo diploma.

Nos termos e para os devidos efeitos legais, são juntos à presente comunicação os seguintes anexos, que dela fazem parte integrante:

- Anexo 1: Descrição dos motivos para o encerramento total e definitivo da Empresa;
- Anexo II: Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da Empresa;
- Anexo III: Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores cujos contratos cessarão;
- Anexo IV: Indicação dos trabalhadores abrangidos pelo encerramento e das respetivas categorias profissionais;
- Anexo V: Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar a cessação dos contratos de trabalho;
- Anexo VI: Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores, para além da compensação referida no artigo 346.º/5 do CT.
- Anexo VII: Instrumento de nomeação de comissão representativa.

Sem outro assunto de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos».

1.4. Na carta remetida pelo empregador, datada de 22.11.2022, PMP, e via CAR rececionada pelas trabalhadoras em 28.11.2022., a empresa refere ainda o seguinte:

«*Descrição dos motivos para o encerramento total e definitivo da Empresa*

Enquadramento Geral

A ..., (de ora em diante designada por ... e/ou Empresa), fundada em 1992, é uma sociedade dedicada ao ...

O surgimento da ... e a sua aquisição pelo Grupo ...

A ... inaugurou as instalações adequadas à sua atividade em 1996, nas quais se vem dedicando, conforme acima referido, ao fabrico e montagem de componentes e aparelhos eletrónicos, importação, exportação e comércio de artigos da indústria eletrónica.

Aquando da sua implementação, a ... apresentava custos operacionais que lhe permitiam assegurar a necessária competitividade, encontrando-se numa fase de prosperidade, na qual conseguiu aumentar o seu quadro de pessoal, alargar as suas competências e participar em

diversos projetos.

A exportação era o destino de 100% da produção da empresa, uma vez que apenas produzia para clientes internacionais. A ... beneficiou de vantagens competitivas como a garantia de um mercado que não existia em Portugal tendo, por outro lado, a desvantagem da falta de identidade de Portugal nos ..., a qual acrescia uma concorrência muito forte de países com melhores condições para o negócio.

Contudo, após a crise económica e financeira, global e nacional, vivida na primeira década do século XXI, que originou um brusco e acentuado abrandamento da economia e a redução generalizada da procura de bens e serviços, à ... não foi mais possível manter a sua saúde financeira. Em particular, a Empresa viu-se forçada a aumentar o financiamento, mas nem sempre conseguiu cumprir com as suas obrigações legais, levando à acumulação de dívidas relevantes, o que inibiu a sua modernização e crescimento necessários em momentos críticos.

Em 2016, já em situação de falência técnica, a Empresa viu-se forçada a obter ajuda do seu parceiro, o Grupo ..., para a obtenção de empréstimos na aquisição de matérias-primas, numa tentativa de ultrapassar as dificuldades financeiras que registavam resultados líquidos negativos na casa dos milhares de euros e que se agravaram significativamente no ano seguinte.

Com efeito, no início de 2017, começaram a registar-se atrasos no pagamento de salários, consequência de uma situação financeira deficitária inultrapassável. O encerramento da atividade apresentava-se, então, como a única solução, não sendo possível inverter a espiral negativa ou sequer cumprir com as obrigações.

Avaliando o impacto no seu negócio e da empresa, o Grupo ...procedeu à aquisição da ..., assegurando todas as responsabilidades, definindo uma nova equipa de gestão, bem como uma estratégia de crescimento e consolidação da unidade fabril.

No ano de 2018, o Grupo ... foi adquirido pelo Grupo internacional ..., com sede em ..., líder mundial na ... e com várias unidades Industriais na Europa, Ásia e América.

Aquando dessa aquisição, foram analisadas as localizações industriais de forma isenta e independente, validando as suas valências e a possibilidade de se encaixarem na estratégia global de simplificação da cadeia de abastecimento e criação de sinergias com outros negócios já instalados.

Mercado no qual a ... desenvolve a sua atividade

O mercado de ... onde a ... opera e com o qual compete, caracteriza-se por ser cíclico e global, implicando e exigindo um investimento contínuo.

A produção de ... tem vindo a revelar-se de uma significativa complexidade e dimensão, registando margens operacionais relativamente baixas, o que obriga as empresas do setor a implementarem modelos alternativos de eficiência e rentabilização que permitam o seu posicionamento no mercado. Para tanto, as empresas têm vindo a definir prioridades estratégicas e a levar a cabo reestruturações que visem a satisfação de tais intentos. A deslocalização para o mercado asiático revelou-se uma das medidas prioritárias assumidas pelo setor com vista a ultrapassar as dificuldades sentidas.

A situação concreta da ... após a sua aquisição pelo grupo ... em face da situação do mercado A deslocalização acima referida tem vindo a criar à ... uma enorme pressão, nomeadamente ao nível dos custos de produção, mas também pelo afastamento crescente em relação ao cliente final dos produtos da

Em face da posição do mercado acima descrita, e após a aquisição da ... pelo Grupo ...-, o mesmo viu-se forçado a simplificar a sua cadeia de abastecimento, concentrando as suas produções compatíveis em locais mais eficientes.

O Grupo ... detém diversas unidades industriais na Europa, Ásia e Américas, sendo que várias delas tem estatuto de world class, destacando-se ao nível da sua fiabilidade, automação, ambiente, condições de trabalho, impacto social, entre outras. Trata-se de um estatuto que a ... não consegue alcançar quer pela sua dimensão física, quer pelo seu nível de faturação. Em contrapartida, existem outras localizações do grupo, tais como Filipinas, Coreia do Sui, China, Taiwan, Lituânia, Alemanha, Inglaterra, Itália, em que vários dos processos presentes na ..., nomeadamente ... estão presentes.

Nesse sentido, o Grupo ... procedeu a uma avaliação das valências das suas localizações industriais de forma a verificar como poderiam integrar-se na estratégia global de simplificação da cadeia de abastecimento e criação de sinergias com outros negócios já instalados. Desta avaliação resultou que a ... não estava compreendida nos critérios mínimos de dimensão física e económica do Grupo ..., atenta também a sua área disponível para expansão, bem como fatores económicos relativamente a custos específicos de produção e políticas fiscais, que contrastam com outras unidades com diversas valências.

Com efeito, foram tidos em conta os custos de produção em Portugal, como os salariais e respetivos encargos sociais, que se agravam com a necessidade de operar em laboração continua, em particular com os complementos por trabalho noturno, trabalho suplementar e trabalho por turnos.

Por outro lado, a excessiva carga fiscal em Portugal, comparativamente com a registada noutros países como as Filipinas, representa uma diferença muito significativa, que incentiva a deslocalização e a utilização de outras unidades fabris em geografias fiscalmente mais atrativas. Assim, concluiu-se que a ... não tinha a dimensão necessária para assegurar o crescimento pretendido pelo Grupo ..., com as desvantagens das exigências laborais e encargos fiscais que demovem o investimento que seria imperativo.

Em face do exposto, o Grupo ... tomou a decisão estratégica de encerrar a unidade fabril em Portugal, com o objetivo de ampliar outras localizações mais eficientes, de produção equivalente, capazes de absorver a produção que até na presente data e assegurada pela unidade portuguesa. Tal encerramento tem vindo a ocorrer de forma faseada, num processo de redução progressiva da produção e do quadro de pessoal, que se iniciou no dia 26 de abril de 2022, através de um procedimento de despedimento coletivo que abrangeu 53 trabalhadores. Neste sentido, a Gerência da Empresa deliberou que se iniciassem as diligências com vista ao encerramento total e definitivo da ..., tendo-se definido a paragem definitiva de produção até ao

dia 22 de dezembro de 2022.

Deste modo, concluindo-se pela inviabilidade de prossecução da atividade da ... e pelo encerramento total e definitivo da ..., concluiu-se pela necessidade de fazer cessar os contratos de trabalho por caducidade.

Conclusões

A decisão de encerrar a unidade fabril em Portugal e estratégica, está enquadrada na necessidade de reestruturação do Grupo ... e determina a cessação dos contratos de trabalho com os seus trabalhadores.

Em face do exposto, o processo de encerramento total e definitivo da Empresa realiza-se ao abrigo do artigo 360.º e seguintes do Código do Trabalho, ex vi artigo 346.º, n.º 3 do mesmo diploma legal».

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. De acordo com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a União Europeia deve promover a igualdade entre os homens e as mulheres. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

2.2. Por sua vez, o artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e ao direito à licença de maternidade paga e à licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação trabalho/família.

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar nos Considerandos 19 e 40 do seu anexo: «A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e de permitir a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida, deverá ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais ou, desde que seja reconhecido pela legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes.» E que: «Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão». Como consequência, o artigo 12.º da referida Diretiva sob a epígrafe «Proteção contra o despedimento e ónus da prova» estabelece que: «Os Estados-membros devem tomar as

medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível a que se refere o artigo 9.º».

2.4. Na esfera do Direito nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrar o princípio fundamental da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, postulando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores: a proibição do arbítrio legislativo e da discriminação.

2.5. A Lei Fundamental 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, com a garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2.6. 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».

2.7. 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.

2.8. 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 e licença parental exclusiva do pai.

2.9. Neste sentido, é de entender que, se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávida, puérperas, lactantes ou trabalhadores/as 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.

2.10. 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/a durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio» da CITE.

2.11. 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».

2.12. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, 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; e

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.

2.13. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou de trabalhador/a

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 diz respeito aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as 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 parentalidade.

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

Como refere o 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».

Por seu turno, «é certo que não cabe ao Tribunal sindicatizar 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», refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

2.15. E, 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 elementos mencionados no n.º 2 do art.º 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 coletivo 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 coletivo. 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 coletivo, 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».

2.16. No caso em análise, a entidade empregadora consiste numa sociedade dedicada ao fabrico ...

2.17. Fundada nos anos 90, em 2016 a empresa encontrava-se em falência técnica, devido à crise económica e financeira vivida na primeira década do século XXI. Neste contexto, foi adquirida pelo grupo Por seu turno, este Grupo foi adquirido, dois anos mais tarde, pela ..., líder mundial na

2.18. Detentora de unidades de produção na Europa, América e Ásia, a ... procedeu a uma reestruturação da empresa, no âmbito da sua estratégia global, quer de cadeia de abastecimento, quer de otimização de sinergias com outros negócios já instalados.

2.19. Tendo em conta as alternativas de que dispunha, a ... considerou que a unidade fabril sita no País era para encerrar em definitivo, uma vez que existem outras localizações mais eficientes, de produção equivalente, capazes de absorver a produção que até hoje a ... assegurava em Portugal.

2.20. Este processo decorreu em duas fases: o primeiro despedimento coletivo englobou 53 pessoas em abril deste ano. O segundo despedimento coletivo ocorrerá em até 22.12.2022., engloba 84 pessoas, de entre as quais uma está grávida e seis amamentam, motivo por que esta Comissão é chamada a pronunciar-se.

2.21. A cessação dos sete contratos de trabalho, corresponde – pois – à segunda e última fase do encerramento total e definitivo de uma unidade fabril em Portugal que se dedicava à produção de circuitos eletrónicos. O fundamento do despedimento coletivo em análise é, pois, reestruturação da organização produtiva, ou seja, motivos estruturais - artigo 359.º/2-b) do CT

2.22. Reitere-se que, para efeitos dos elementos obrigatórios, toda a comunicação da intenção de proceder a um 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; e
- 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.

2.23. Cotejadas as cartas enviadas pelo empregador às trabalhadoras grávida e lactantes com os elementos supra elencados, vemos que foram todos – sem exceção - integralmente cumpridos.

2.24. Assim, decorre do processo que ficam afastados na íntegra a totalidade dos indícios discriminatórios por motivo de parentalidade pela inclusão de trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

III - CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras ..., ..., ..., ..., ..., ...e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 20 DE DEZEMBRO DE 2022