

PARECER N.º 226/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída 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 12.02.

Processo n.º 590/DL-C/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.03.2018, a CITE recebeu da ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta dirigida à trabalhadora objeto do presente parecer, e por esta recebida, em 23.02.2018, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Motivos de mercado e estruturais que são já do conhecimento geral dos nossos Colaboradores e que poderão ser mais detalhadamente consultados na comunicação que se anexa à presente carta, determinam que a empresa proceda à reestruturação da sua atividade, a qual implicará a cessação de diversos contratos de trabalho em vigor o que, nos termos e para os efeitos dos arts. 359.º, n.ºs 1 e 2, alíneas a) e b) e 360.º, n.ºs 1 e 3, todos do CT, vimos por este meio comunicar-lhe.*”

- 1.2.2. *Considerando que na Empresa não existe comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores a abranger, mais informamos que no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da receção da presente comunicação, poderá V. Exa., conjuntamente com os demais trabalhadores da Empresa abrangidos, designar uma comissão representativa com o máximo de 5 membros (n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º do CT), para efeitos da representação de todos os trabalhadores abrangidos durante todo o procedimento. No caso de ser designada a referida comissão representativa, devem os respetivos membros considerar-se imediatamente notificados dos elementos discriminados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, presentes nesta comunicação.*
- 1.2.3. *Decorrido o prazo previsto no ponto anterior, e de acordo com o número 1 do artigo 361.º do CT, nos 5 (cinco) dias posteriores terá lugar uma fase de informações e negociações entre a empresa e a estrutura representativa dos trabalhadores envolvidos se esta for constituída”.*
- 1.2.4. *Para fins de cumprimento das normas imperativas supra citadas, considera-se V. Exa., a partir da receção desta carta, notificado/a dos factos e remissões constantes da presente comunicação/notificação e que passam a discriminar-se nos seguintes termos:*
- 1.2.5. *Não existe na empresa Comissão de Trabalhadores, Comissão Intersindical, nem Comissões Sindicais da Empresa representativas dos trabalhadores.*
- 1.2.6. *A empresa tem ao seu serviço, nesta data, em regime de trabalho subordinado, um total de 68 (sessenta e oito) trabalhadores.*

- 1.2.7. *A empresa tem como objeto social o fabrico, comercialização e distribuição de calçado, marroquinaria e outros produtos, incluindo os respetivos componentes e outros acessórios, podendo a sociedade deter participações noutras sociedades, bem como deter e explorar direitos de propriedade industrial e intelectual.*
- 1.2.8. *No âmbito do seu objeto social, a Empresa tem-se dedicado ao desenvolvimento, produção, e comercialização de calçado de conforto para senhoras, principalmente sapatos da marca ..., mas também de marca própria.*
- 1.2.9. *A empresa desenvolve a sua operação em ... (...), em cujo parque se concentram os seus escritórios, armazém e fábrica.*
- 1.2.10. *A empresa foi constituída em 2010, na sequência da insolvência do Grupo ..., adquirindo mais tarde os ativos de uma das empresas desse Grupo, incluindo a sociedade de direito ..., a ...*
- 1.2.11. *Em Portugal, o Grupo ... é constituído por duas sociedades: a ... e a ..., esta última constituída em 2012, ambas controladas pelo mesmo acionista.*
- 1.2.12. *No contexto do Grupo em Portugal, a empresa é a entidade produtora, e mais concretamente da marca ..., dedicando-se essencialmente à produção, comercialização e distribuição da marca. Por sua vez, a ... é a entidade retalhista do Grupo, dedicada à comercialização de calçado sob a insígnia ... Ambas.*

- 1.2.13. *As empresas ... e ... têm atividades no mesmo sector, as quais vêm exercendo em parceria estratégica no âmbito da produção e comercialização da marca ...*
- 1.2.14. *Foi neste circunstancialismo que a ... iniciou em Portugal a exploração da atividade de desenvolvimento, produção, e comercialização de calçado de conforto para senhoras.*
- 1.2.15. *A estratégia da Empresa até à presente data desenvolveu-se centralizada na produção de calçado para senhoras, através da sua própria fábrica em ... e da sua subsidiária na ..., a ..., por si detida a 99,997%.*
- 1.2.16. *Ao nível interno, o maior problema que a ... tem enfrentado são os constantes atrasos na produção e, conseqüentes, atrasos no cumprimento dos prazos de entregas das encomendas de Clientes. Por sua vez, estes atrasos resultam na maioria das vezes na necessidade de recurso a frete aéreo, de realização de descontos comerciais aos clientes, bem como em penalidades contratuais, o que determina a redução das margens de lucro associadas a cada encomenda. Todos estes fatores impactam também, naturalmente, na capacidade da Empresa para fidelizar clientes e para garantir um volume estável de encomendas que permita manter as linhas de produção em laboração constante ao longo do ano. Este fator impactou de forma mais acentuada nos mercados da ... e ..., nos quais se tem vindo a registar uma diminuição de vendas/encomendas.*
- 1.2.17. *O desafio logístico e produtivo de conseguir colocar produtos nos clientes, segundo as exigências destes e dentro dos prazos estabelecidos, associado ao facto de ter marca própria, o que acarreta*

o desenvolvimento e produção de diferentes modelos, tomam o modelo de negócio bastante exigente.

1.2.18. *Não obstante, desde o início da sua atividade, a empresa adotou várias estratégias para tentar impulsionar a atividade e aumentar o volume de negócios e tomar-se rentável.*

1.2.19. *Concretamente, para além de terem sido tomadas várias medidas de capitalização da Empresa, que atingiram cerca de 30 milhões de euros entre os anos de 2011 a 2017, a empresa investiu no reforço da sua ligação com o grupo norte-americano ..., detentor da marca ..., o que permitiu um crescimento do negócio para esse mercado.*

1.2.20. *Paralelamente, e com o objetivo rentabilizar e potenciar o negócio, ao longo dos anos a ... adotou várias medidas para reduzir os seus custos fixos, incluindo os custos com pessoal, de que é exemplo, a redução de um total de cerca de 100 trabalhadores, mediante despedimentos coletivos decorridos nos anos de 2012 e de 2015.*

1.2.21. *Mais recentemente, durante o exercício findo em março de 2017, a empresa procedeu a alterações na sua organização e estrutura interna em mais uma tentativa de potenciar o negócio e os seus resultados, nomeadamente, através da mudança do responsável de produção, da contratação de um responsável pela modelação e da contratação de um responsável pela área técnica, administrativa e burocrática, esta última contratação com vista a estreitar as ligações com a ... e com o cliente ...*

1.2.22. *Sucede, porém, que apesar das medidas tomadas pela empresa para promover a rentabilidade do seu negócio e bem assim para reduzir os*

custos, os resultados negativos da Empresa têm sido constantes, acumulando avultados e sucessivos prejuízos.

- 1.2.23.** *Ao contrário do que era esperado com a capitalização da empresa, e não obstante outras medidas de redução de custos que foram sendo tomadas, como o emagrecimento da sua estrutura, em momento algum o volume de faturação foi suficiente para cobrir os custos fixos operacionais, mantendo a Empresa, ano após ano, resultados líquidos negativos.*
- 1.2.24.** *O contexto negativo em que vem exercendo a sua atividade, culminou com a insolvência do grupo norte-americano ..., em setembro de 2017, que como se referiu anteriormente é detentor da marca ..., e com a solicitação deste para que lhe fosse aplicada a proteção prevista no capítulo 11 do procedimento norte americano para empresas em situação de insolvência, o que determinou a revogação do contrato que permitia a utilização da marca ... pelo grupo ao qual pertence a empresa.*
- 1.2.25.** *Em virtude da insolvência do grupo proprietário da marca ..., a empresa não só perdeu a licença de exploração da marca, como também perdeu 1,7 milhões de ..., relativos a créditos vencidos e não pagos e perdeu encomendas de cerca de 300 mil pares de sapatos por ano exportados para ..., perdas estas com significado agravado já que era expectável o aumento das exportações para o mercado ... até um milhão de pares, num período de três anos, isto é, até 2020.*
- 1.2.26.** *Por outro lado, a Empresa tem registado um decréscimo contínuo do negócio motivado pela baixa performance no cumprimento de prazos de entregas de encomendas, o que determinou uma diminuição do*

volume das mesmas, de que são exemplo, as encomendas nas estações de Primavera-Verão de 2017 que atingiu um total de cerca de 403.341 pares, de Outono — Inverno de 2017 que decresceu para 378.051 pares, tendência que se manteve na estação Primavera-Verão de 2018, com 211.368 pares.

- 1.2.27.** *Não obstante o esforço desenvolvido no sentido do reequilíbrio económico-financeiro da ..., designadamente através do investimento pelo acionista único, do qual nunca obteve retorno, e apesar dos esforços implementados, a Empresa não logrou inverter a rentabilidade do negócio. A situação financeira da ... tomou-se completamente incomportável para a acionista única, e mesmo estrategicamente irracional.*
- 1.2.28.** *Esta situação agravou-se, substancialmente, nos últimos anos, face ao forte aumento da competitividade, à crescente exigência do mercado, bem como ao contingente socioeconómico dos mercados onde opera.*
- 1.2.29.** *Neste contexto, a performance económico-financeira da Empresa não suporta um custo fixo de aproximadamente €4 milhões por ano.*
- 1.2.30.** *Demonstrativos dessa realidade são ainda os dados relativos à evolução da empresa desde a sua constituição:*
- 1.2.31.** *A situação financeira da empresa é decisivamente agravada pela apresentação da insolvência, nos ..., da empresa proprietária da marca ... e a revogação do contrato que permitia a utilização da marca pela ... e conseqüente perda de encomendas e acumulação*

de créditos não liquidados pelos respetivos devedores que ascendem a 1,7 milhões de ...

- 1.2.32.** *De igual modo, a recente decisão do acionista de dissolução e liquidação da ..., empresa retalhista e parceira da ..., responsável pela comercialização da marca ... na área do retalho, e para cujos estabelecimentos eram escoados cerca de 15 % da sua produção, contribuiu decisivamente para a insustentabilidade da atual estrutura organizacional da empresa.*
- 1.2.33.** *Atenta a deterioração da situação financeira da Empresa e no atual contexto económico do ..., a excessiva dependência deste traduz-se num risco substancial para a viabilidade ...*
- 1.2.34.** *Por esse motivo, embora a Empresa tencione manter-se em atividade, urge rever o seu modelo de negócio e desenvolver outras formas de manter a sua presença no mercado.*
- 1.2.35.** *Para tanto, a empresa decidiu reestruturar o seu negócio, o que passa, em traços largos, pela adoção de medidas que permitam um controlo e otimização mais eficazes dos gastos operacionais, bem como pela mudança de estratégia no desenvolvimento do negócio, designadamente, abandonando a produção através das suas estruturas internas, externalizando-a se necessário for, e apostar naquelas que considera serem hoje as suas competências-chave quais sejam a criação, desenvolvimento e comercialização de produtos relacionados com o calçado.*
- 1.2.36.** *Em consideração ao acima exposto, constatou-se que a empresa não apresenta rentabilidade, acumula resultados operacionais negativos e*

constitui um centro de despesas crescentes, sem retomo económico que permita assegurar a viabilidade do negócio. Ao panorama descrito, soma-se a situação decorrente da apresentação à insolvência, ..., da empresa proprietária da marca ... que culmina com a perda da licença que a empresa detinha sobre a mesma com as consequências já descritas.

1.2.37. *A manter-se a atual estrutura de custos da Empresa e a atividade nos termos em que é desenvolvida atualmente, esta não apresenta viabilidade no curto/médio prazo, sendo a mesma insustentável face aos resultados negativos que se têm vindo a acumular.*

1.2.38. *Em face dos imperativos económicos e de mercado acima descritos, foi decidido proceder à reestruturação da atividade da empresa, alterando o seu paradigma de negócio e transferindo o foco da sua atividade — até à data colocado na produção de calçado para senhoras e na marca ... - para o desenvolvimento, criação e comercialização de calçado.*

1.2.39. *Através desta medida pretende-se reestruturar a atividade da empresa, passando esta a direcionar-se para o desenvolvimento e comercialização, nomeadamente, de protótipos de calçado e de técnicas de montagem.*

1.2.40. *Adicionalmente, pretende-se direcionar a atividade da empresa para novas oportunidades comerciais, com o alargamento do público-alvo dos seus produtos, como o mercado masculino ao qual a atividade da empresa não se dirigiu até à presente data, bem como a exploração de outros mercados geográficos até agora não explorados devido aos condicionalismos da licença da marca ...*

- 1.2.41. *Paralelamente, no âmbito desta nova estratégia de negócio, a empresa decidiu extinguir quaisquer atividades associadas à produção interna e externalizar tais atividades, sempre que se mostre necessário, através da contratualização das mesmas a terceiros, transferindo para estes o custo fixo de manutenção de tais estruturas.*
- 1.2.42. *No âmbito das medidas gestionárias a adotar quanto ao novo modelo de negócio da empresa afigura-se que a manutenção das instalações fabris e o armazém, torna-se desnecessária e/ou desproporcional, pelo que decidiu proceder ao encerramento de tais departamentos e contratualizar a terceiros, sempre que for necessário.*
- 1.2.43. *Paralelamente, face aos custos associados à manutenção das instalações fabris e de armazenamento ainda que desativadas, a empresa decidiu proceder a curto/médio prazo à mudança de instalações, identificando outras cujas dimensões se mostrem mais ajustadas às suas necessidades e simultaneamente que se situem mais próximas geograficamente dos diversos agentes do mercado de calçado em que atua, nomeadamente fornecedores.*
- 1.2.44. *Concretamente, decidiu a empresa proceder à mudança total de instalações para um local dimensionado à nova realidade, tendo já identificado instalações com cerca de 900 m² face àqueles 14.700m², dos quais cerca de 6.000m² são cobertos, que ocupa atualmente.*
- 1.2.45. *Adicionalmente, e atenta a estratégia de abandonar a atividade produtiva interna, a empresa decidiu também alienar a participação da ..., a qual desempenha um importante papel na atividade produtiva da empresa e na qual mantém, neste âmbito, presença efetiva através*

da alocação de recursos humanos, por exemplo, ao nível do controlo da qualidade do calçado ali produzido e que entra no mercado europeu.

1.2.46. Em face do novo modelo de negócio projetado serão encenadas as linhas de produção e extintos os postos de trabalho diretamente ligados à operação produtiva, designadamente produção, planeamento de produção, laboratório, compras, Qualidade e armazenamento de matéria-prima e quaisquer tarefas administrativas de apoio nesse âmbito.

1.2.47. De igual modo, atenta a estrutura financeira da Empresa e a redução de recursos humanos a ter lugar, tal como referido no parágrafo que antecede, proceder-se-á ainda à redução dos recursos humanos associados às funções administrativas (recursos humanos, IT, financeiro e contabilidade), desenvolvimento, comercial e marketing, mantendo-se apenas nesses departamentos, os postos de trabalho necessários à manutenção da atividade futura da Empresa.

1.2.48. No quadro destas medidas, inclui-se ainda a cessação dos contratos de trabalho temporários atualmente em execução, bem como os contratos de trabalho celebrados a termo cuja necessidade temporária subjacente à sua celebração não justifique a sua manutenção.

1.2.49. Assim, as medidas projetadas são concretamente as seguintes:

1.2.49.1. Encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes:

a) Linhas de Produção;

b) Armazém de matérias-primas destinadas à produção e área administrativa de suporte à mesma área;

- c) Laboratório; e*
- d) Manutenção.*

1.2.49.2. *Redução de recursos humanos excedentários face à realidade da atividade da Empresa, nos seguintes departamentos:*

- a) Administrativo;*
- b) Financeiro;*
- c) Recursos Humanos;*
- d) Comercial;*
- e) Marketing; e*
- f) O Desenvolvimento/Amostras (secções de amostra/corte, modelação e industrialização).*

1.2.50. *Razões que motivam a necessidade do presente procedimento de despedimento coletivo e a cessação dos contratos de trabalho que se revelam excedentários face à reestruturação em vigor na Empresa.*

1.2.51. *No quadro do pessoal atual da empresa, com um total de 68 (sessenta e oito) trabalhadores, a abrangência do presente procedimento afeta quase todas as categorias profissionais da Empresa, estando previsto a abrangência de um total de 44 (quarenta e quatro) trabalhadores.*

1.3. Relativamente aos critérios adotados para seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa informa o seguinte:

1.3.1. *Nos termos do artigo 360º, n.º 2 alínea c) do CT, os critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento foram os seguintes:*

1.3.2. *No Departamento Administrativo, a extinção de funções administrativas de planeamento, acompanhamento, suporte à produção e armazém de matérias-primas, decorrente do encerramento das referidas estruturas, e conseqüente extinção dos postos de trabalho associados às mesmas:*

De acordo com o critério indicado para inclusão no presente procedimento é, assim, afetado o seguinte colaborador:

1. ...;

2. ...

1.4. Relativamente ao método de cálculo da compensação pela cessação dos contratos individuais de trabalho, a empresa refere que "a compensação que se mostrar legalmente devida pela cessação do contrato, e quaisquer outros créditos vencidos e exigíveis, serão postos à disposição de V. Exa. e escrupuloso cumprimento do tempo de vencimento e até ao termo do aviso prévio aplicável".

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. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.2.1. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;".

2.2.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, 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 14º 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. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, 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.”, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:

“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”.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º 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”.

- 2.6. No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (44) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal da empresa constituída por 68 trabalhadores/as, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere, relativamente à trabalhadora objeto do presente parecer, entre outros/as trabalhadores/as a despedir, que a extinção do seu posto de trabalho e de mais um colega se deve ao facto de estarem associados à “*extinção de funções administrativas de*

planeamento, acompanhamento, suporte à produção e armazém de matérias-primas, decorrente do encerramento das referidas estruturas”.

- 2.8. A entidade empregadora informa que não tendo sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, não houve lugar a qualquer reunião de informações e negociação.
- 2.9. Na verdade, não tendo sido constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora enviou à trabalhadora objeto do presente parecer, em 23.02.2018, carta com a documentação relativa à descrição dos fundamentos do despedimento coletivo, ao quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, à indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir, à indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, à indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e à indicação do método de cálculo de qualquer compensação a conceder aos/às trabalhadores/as a despedir, carta e documentação essa que foi recebida pela referida trabalhadora, na mesma data, em 23.03.2018.
- 2.10. Da análise do processo não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo, promovido pela ..., da trabalhadora lactante ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.