PARECER N.º 341/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras especialmente protegidas: trabalhadora puérpera, trabalhadoras lactantes e trabalhadoras grávidas, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.
Processo n.º 3139-DGPL-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 03.07.2020, por correio registado datado de 30.06.2020, a CITE recebeu da empresa **...,** pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávidas **...** e **...**, da trabalhadora puérpera **...** e das trabalhadoras lactantes **...**, **...** e **...**, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 161 trabalhadores/as.

1.2. Na carta dirigida à CITE datada de 26.06.2020, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

> *"(...) (Carta registada com aviso de receção)*
> *..., 26 de junho de 2020*
> *Assunto: Comunicação do processo de despedimento coletivo com trabalhadora Grávida/Puérpera/Lactante ou de Trabalhador no Gozo de Licença Parental*
> *Exmos. Senhores,*
> *Ao abrigo do disposto no art.° 63. ° do Código do Trabalho, aprovado pela L 7/2009, de 12/02, vimos pela presente comunicar a V.ª Ex.as que é intenção desta empresa proceder ao despedimento da sua trabalhadora (...), com o número de identificação fiscal (...), titular do bilhete de identidade (...), beneficiário da Segurança Social n.° (...) residente em (...), no âmbito do processo de despedimento coletivo em curso nesta empresa e que teve o seu início em 19/06/2020.*

Atendendo a que a referida trabalhadora se encontra em fase (...), vimos por esta forma submeter ao parecer prévio favorável de V. Exc.as. a decisão de despedimento da mencionada trabalhadora.

Para tanto, junto se remete com a presente cópia do processo de despedimento coletivo, concluída que esta fase de informações e negociações prevista no art.° 361.0 do Código do Trabalho. (...)"

*****

Deixa-se consignado que a entidade empregadora juntou uma carta do mesmo teor para cada uma das trabalhadoras incluídas no despedimento coletivo que se aprecia, tendo sido alterado apenas os dados pessoais referentes a cada uma das suas colaboradoras.

1.3. Por cartas datadas de 11.05.2020, a empresa comunicou às trabalhadoras especialmente protegidas a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, a seguir se transcreve:

"(...) Assunto: Início de procedimento legal de Despedimento Coletivo, nos termos do artigo 360. ° e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro

Exmo(a). Senhor(a),

Serve a presente para comunicar, formalmente, a V. Exa. que a Gerência da "..." deliberou desencadear o procedimento legal de um Despedimento Coletivo, nos termos do artigo 360. ° e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

Esta comunicação é dirigida a V. Exa. pelo facto de poder ser abrangido pelo Despedimento Coletivo e pelo facto de, na empresa, não existirem as entidades referidas no n.° 1 daquele normativo.

Conforme dispõe o n.° 3 daquele preceito legal, os trabalhadores que podem ser abrangidos pelo despedimento coletivo, poderão designar uma comissão representativa, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção desta comunicação.

Nestes termos vimos convidar V.Exa. para em conjunto com os seus colegas designar uma comissão representativa dos trabalhadores com o máximo de 3 ou 5 membros que vão fazer parte das negociações.

Pretendendo-se assegurar que todas questões decorrentes ou relacionadas com a cessação do contrato de trabalho de V. Exa. decorra de forma definitiva e amigável,

agendando-se já o próximo dia 19 de junho às 9.00 horas para a reunião a que se reporta o art.° 361. ° do Código do Trabalho, nas instalações da entidade patronal, sitas no ..., no edifício dos serviços administrativos.
Juntam-se ainda 6 anexos para cumprimento do disposto no n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho. (...)"

****

Anexo 1

Motivos invocados para o despedimento coletivo nos termos da alínea a) do n°. 2 ao artigo 360. ° do Código do Trabalho

A ... desenvolve a sua atividade no âmbito da ... e atividades conexas em regime de exclusividade, não exercendo atividade noutro sector que não seja o mercado de ...

Na decorrência da crise que o surto epidemiológico de Covid 19 que resultou a declaração de Pandemia mundial, criou no sector da ... uma quebra abruta do mesmo, uma vez que foi decretado pela maioria dos estados a proibição de ...

Esta situação levou a que fossem canceladas várias encomendas de ... aos principais produtores mundiais, nomeadamente a empresa ... e a empresa ..., principais clientes do ... A título de exemplo a ... fabricava antes de ser decretada a Pandemia e todas as restrições ... por mês e neste momento fabrica 10.

Nestes termos, e tendo em conta esta nova realidade à data que está a ser feita esta notificação a ... já produziu quase a totalidade de peças para os seus clientes até ao final do ano de 2020.

Por outro lado, é espectável, estando já a suceder, a declaração de insolvência de um conjunto de ... a nível mundial, o que irá levar a chegarem ao mercado um número bastante significativo de ... o que vai levar a uma descida acentuada da venda de ... e, consequentemente, a menor produção de peças ... Nestes termos não é expectável que esta situação se altere nos próximos dois anos e que vá existir um aumento de produção.

No que diz respeito à ..., a mesma tem como cliente que adquire 95% da sua produção à empresa mãe "..." sendo esta que fornece os fabricantes de ..., nomeadamente a ...e a ..., sendo que existiu um decréscimo de 80% de compras.

Em concreto estava projetado a venda de peças no valor global de €1 1,3 milhões e depois de ter sido declarada a Pandemia temos uma projeção de € 4,48 milhões o que equivale a menos € 6,82 milhões, ou seja, menos 60% de faturação. Acresce ainda que o projeto ... foi parado até 2022.

Nestes termos, é impossível manter a atual estrutura produtiva sob pena de a sociedade vir a ser declarada insolvente, o presente processo de despedimento coletivo é necessário para que se consiga preservar a empresa, a sua estrutura produtiva e os trabalhadores não abrangidos pelo despedimento coletivo.

É assim imperioso que a ... restruture a sua organização produtiva tendo em conta a enorme diminuição na procura dos bens produzidos e bem assim à redução abrupta de atividade.

Anexo II

Quadro de Pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa nos termos da alínea b) do n.° 2 ao artigo 360. ° do Código do Trabalho

Co dig o	Nome	Departamento	Fun ao
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...

…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…

…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…

...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...

...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...

…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…

…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…

…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…

…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…
…	…	…	…

...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...

Anexo III

Critério para seleção dos trabalhadores a despedir nos termos da alínea c) do n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho

A entidade empregadora analisou os seguintes fatores para seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo:

- Avaliação de desempenho no âmbito das avaliações feitas com critérios objetivos e conhecidos pelo trabalhador;

- Menor habilitação académica ou menor habilitação profissional com menor espírito de iniciativa e capacidade de adaptação a novos desafios

- Menor experiência na função ou menor antiguidade.

Anexo IV

Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas nos termos da alínea d) do n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho:

São abrangidos pelo despedimento coletivo 52 trabalhadores integrados nas seguintes categorias profissionais:

- ...;

- ...;

- ...;

- ...;

- ...;

- ...;

- ...

Anexo V

Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento nos termos

da alínea e) do n.° 2 do artigo 360. ° do Código do Trabalho

O despedimento coletivo ocorrerá até 30 de junho de 2020 iniciando-se com o presente procedimento, sendo diferente para cada trabalhador tendo em conta o período de préaviso.

Anexo VI

Método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366. ° ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nos termos da alínea 1) do n°. 2 ao art. 360º. do Código do Trabalho

A compensação é determinada do seguinte modo:

- 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo (para contratos de trabalho celebrados depois de 01.10.13).

** Para os contratos de trabalho celebrados antes de 01.10.13, as indemnizações têm em conta várias parcelas, consoante a data da celebração do contrato de trabalho.*

— Contratos celebrados antes de 01/11/2011:

(1) Período de duração do contrato até 3 1/10/2012: 1 mês de retribuição base e diuturn idades por cada ano completo de antiguidade;

(2) Período de duração entre 01/11/2012 e 30/09/2013: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

(3) Período de duração a partir de 01/10/2013:
a) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato, apenas quando o contrato de trabalho, a] de outubro de 2013, não tenha ainda atingido a duração de 3 anos; e,

b) 12 dias de retribuição base e diuturn idades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes. Contratos celebrados entre 01/11/201] e 30/09/2013:

(4) Período de duração até 30/09/2013: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

(5) Período de duração a partir de 01/10/2013:

a) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato, apenas quando o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, não tenha ainda atingido a duração de 3 anos; e,

b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

— Contratos Celebrados depois de 01/10/20 13:

12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

1.5. Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, foi ainda esclarecido o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e qual o método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo.

1.6. Consta ainda, do processo remetido à CITE, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora, com a indicação e identificação dos trabalhadores/as a despedir, as respetivas categorias profissionais.

1.7. Foi indicado qual o critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir.

1.8. Em 19.06.2020 foi efetuada uma reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) Aos dezanove dias do mês de Junho de 2020 pelas nove horas, nas instalações da "..." sitas no ..., estando presentes:

1. Pela ..., ...;
2. Pela DGERT, ...;
3. Pelo Sindicato ...;
4. Pelo ..., ... e ..., este sindicato e o anterior intervêm os dois em conjunto como comissão intersindical;
5. Pelo ..., ...

Iniciada a reunião foi explicado de forma detalhada pelo ..., Administrador da ..., os motivos de mercado que levaram à decisão da empresa proceder ao despedimento colectivo e, explicando de início o impacto que o Coronavirus teve no mercado aeronáutico a nível mundial, e, em concreto, o impacto no ..., em ... na ..., nos ... a ... e ainda a empresa ... através da ... que é um grande cliente da ... Foi ainda explicado que o cliente ... representa cerca de 95% da faturação da ..., e esta caiu praticamente para zero.

Em concreto na ... o aparecimento da Pandemia causada pelo Covid, teve um impacto imediato no volume de negócios da mesma, resumidamente, são as seguintes:

a) O volume de previsão para o mês de março seria de € 3.144.279,00 e o valor facturado de € 3.309.537.45;
b) O volume de previsão para o mês de abril seria de € 3.188.893,00 e o valor facturado de e 1.904.833,64;

c) O volume de previsão para o mês de maio seria de € 3.079.344,00 e o valor facturado de € 1.374.473,81;
d) O volume de previsão para o mês de junho seria de € 3.294.017,00 e o valor facturado até ao dia 16/6 € 490.323,76;
e) Explicou ainda que o projecto ... vai terminar este ano e o ... (produção de ...) existia previsões para se fabricar 3,5 por mês e as encomendas foram alteradas para datas a partir de Abril de 2021 e outro tipo de ... para Abril de 2022, o projecto encomenda ... foi retirado, o volume de produção do ... caiu de 63/mês para 35 e dos ... de 10/mês para 6.

f) Foi explicado que até ao mês de Dezembro não irá existir grande alteração deste cenário de inexistência de encomendas, estando a negociar com o Grupo ... trazer para a fábrica de ... um conjunto de novos projectos que permitam o relançamento da empresa.

Depois de explicado todos estes aspectos foi colocado a todos se tinham alguma questão que quisessem colocar à empresa.

Foi perguntado pela representante do ... quantos postos de trabalho estavam afetos ao projecto ..., ao que foi respondido que estavam afectos a este projecto 68 trabalhadores.

De seguida foi explicado os critérios da escolha dos trabalhadores para o despedimento colectivo, tendo sido explicado que existem dois critérios básicos e com o mesmo peso, o critério de performance e o critério social e basicamente foi explicado o seguinte:

Critérios de Performance

- *Saber fazer (Técnica, Polivalência)*
- *Saber Ser (Pontualidade, Eficiência, Disciplina, Espírito de Equipa)*
- *Não qualidade*
- *Potencial*

1-D
2-C
3-B
4-A

Critérios Sociais

- Antiguidade
1- 0 a 2 anos
2- 2 a 5 anos
3- 5 a 10 anos
4- > a 10 anos

- Situação familiar
- Solteiro
- Casado com filhos > a 18 anos
- Caso com filhos < a 18 anos
- Monoparental

- Empregabilidade
- < 25 anos
- 25 a 45 anos (40 mulher)
- > a 45 anos (40 mulher)
- Handicap
- Absentismo
1- 10 faltas
2- 5 a 10 faltas
3- 0 a 5 faltas
4- 0 faltas

50% Critérios Performance + 50% (media) Critérios Sociais

Foi perguntado pelo representante da DGERT ... os critérios de performance utilizados, ao que foi explicado que existe um critério de avaliação interna, tal como foi falado com todas as chefias que deu o seu parecer sobre cada trabalhador de forma fundamentada.

Neste momento foi pedido pelo ... à ... que fosse buscar um exemplo de questionário que é feito todos os anos aos trabalhadores, tendo sido facultado neste momento cópia do mesmo a todos os presentes e que fica a fazer parte integrante da presente acta.

Foi ainda explicado, a pedido da representante do ..., que na assiduidade não entra as faltas por acidente de trabalho, por férias, por maternidade ou parentalidade, ou exames.

De seguida foi explicado que o número de pessoas a despedir será menor, agora de 164 e não os 197 previamente previstos, tendo em conta os critérios e encomendas seguintes:

Foi ainda explicado que os contratados a prazo passam a trabalhadores efectivos da empresa.

Neste momento o representante da DGERT ... aclarou que caso a empresa queira ceder trabalhadores à ..., terão de formalizar contratos de cedência de pessoal e ter em conta as regras estabelecidas no código de trabalho.

O Senhor ... do ... pediu a palavra e referiu congratular-se com o facto de a empresa ter reduzido o número de trabalhadores que vão ser objecto de despedimento colectivo e que são claros os critérios de avaliação e de escolha.

A representante do ... perguntou se não se podia ainda escolher o Lay Off para os trabalhadores que agora estão indicados para serem despedidos. Foi explicado pelo ... que já ponderou todas as possibilidades de manter os postos de trabalho e daí ter reduzido o número de trabalhadores a serem despedidos.

E que caso não se faça este despedimento a empresa não aguenta os custos e a empresa terá mesmo de se apresentar à insolvência, Este despedimento colectivo é a única forma de salvar a empresa e os postos de trabalho de quem não vai ser abrangido pelo despedimento colectivo. Foi ainda explicado que só em 2023 se pensa

que o mercado aeronáutico será estabilizado e não será possível manter até 2023 os trabalhadores em Lay Off até porque tal é legalmente impossível.

Foi ainda explicado que a empresa se baseou em todas as avaliações internas feitas ao longo dos anos, nos termos do formulário anexo à presente acta, que serviu de base à decisão de escolha dos trabalhadores a serem abrarigidos pelo despedimento colectivo, excepto o ano de 2019 que ainda não ocorreu tal avaliação devido à Pandemia, uma vez que a avaliação é feita sempre no mês de março.

Terminada a fase de informações e explicação de dúvidas passou-se à negociação, tendo sido informado pela empresa todos os presentes que o número de trabalhadores agora abrangidos pelo despedimento colectivo agora são 164 e não os 197 que constavam inicialmente na notificação para efeitos de despedimento colectivo.

Foi ainda explicado pela empresa que relativamente aos 164 trabalhadores que agora foram indicados para o despedimento colectivo não será possível optar por outras soluções que não impliquem o despedimento colectivo.

De seguida foi informado pela empresa os trabalhadores e secções a serem objecto do despedimento colectivo, por sectores:

Neste momento foi explicado que vão ser entregues declarações a todos os trabalhadores visados pelo despedimento colectivo que estarão dispensados de se apresentar ao serviço, a partir da próxima segunda-feira dia 22.

Foi ainda explicado que as indemnizações vão ser pagas nos termos legais na data de cessação dos contratos de trabalho.

Nesta data o representante do ... informou que irá enviar por e-mail a proposta do Sindicato relativamente ao despedimento coletivo. Neste mesmo momento os restantes Sindicatos ... e ... também informaram que vão enviar as propostas antes da nova reunião.

Neste momento pelas doze horas e dez minutos foi suspensa a presente reunião e vai ser retomada na próxima quinta-feira dia 25 pelas 15.00 no mesmo local. (...)"

1.9. Em 25.06.2020 foi efetuada segunda reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) Acta sabre informações e negociação para Despedimento Colectivo nos termos do artº. 361.º do Código do Trabalho (continuação reuniao do dia 19/06/2020)

Aos vinte e cinco dias do mês de junho de 2020 pelas quinze horas e trinta minutos, nas instalações da "..." sitas no ..., estando presentes:

1. Pela ..., ...;
2. Pela DGERT, ...;
3. Pelo Sindicato ...;
4. Pelo ...;
5. Pelo ...,

Iniciada foi pedida a palavra pela representante do ... que pediu a atenção para reverem os processos das trabalhadoras a seguir indicadas pelas razões também indicadas:

1. ... esta em gozo de licença de amamentação;
2. ... está com gravidez de risco;
3. ..., ..., estão em gozo de licença de amamentação;
4. ... está em gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe.

Foi ainda referido pela mesma representante que existem trabalhadores com doenças oncológicas para terem em conta e que tais trabalhadores vão informar a empresa, sendo um dos trabalhadores o Senhor ..., que nesta data entregou atestado médico de incapacidade par existência de doença oncológica.

Existe ainda uma trabalhadora solteira que também sustenta a sua Mãe que é a Senhora ...

Nesta data a representante do ... vem ainda declarar a posição do ... e do ... que os trabalhadores que se encontrem a gozar os direitos de parentalidade seja em que

modalidade for, inclusivamente o gozo do direito de assistência a filhos que foi lançado como medida extraordinária para fazer face à ausência ao apoio escolar por motivo de encerramento de todos os estabelecimentos escolares devido a Pandemia.

Uma vez que a empresa continuará a laborar não podemos enquanto representantes sindicais dos trabalhadores aceitar a sua indusão neste processo. Devendo a empresa levar esta sua decisão à análise da CITE. Relativamente aos critérios a sua subjetividade leva a muita incompreensão por parte dos trabalhadores incluídos no processo, sendo que uma das reclamações dos trabalhadores, e precisamente a falta do conhecimento da avaliação realizada a qual é um dos critérios com peso significativo na decisão a tomar. Pelo que, se bem podemos compreender a situação difícil gerada pela Pandemia, naquelas que são as encomendas à ... que sai do seu controlo e que foi apresentada na primeira reunião e nesta e é algo que não podemos refutar, a verdade é que relativamente à decisão do despedimento colectivo como forma de ultrapassar a diminuição de encomendas já não podemos concordar.

Enquanto Sindicatos não podemos concordar com a perca de postas de trabalho seja quem for o trabalhador.

De seguida passou-se à leitura das propostas apresentadas pelo ... e pelo ... em conjunto com o ...

As propostas dos Sindicatos são as seguintes:

...:

No seguimento da reunião de início do processo de despedimento coletivo na ... no dia 19/06/2020, ficou estipulado em ata que seria apresentado à administração um conjunto de propostas.

Propostas essas retiradas também de uma comissão de trabalhadores da ... no sentido de ajudar os trabalhadores que foram abrangidos pelo despedimento coletivo.

Algumas propostas poderão também servir para os trabalhadores que ficaram na empresa aumentando assim os seus conhecimentos.

Sendo assim gostaríamos de ver analisadas as seguintes propostas:

1. *Gostaríamos de ver certificado que em caso de necessidade futura estes trabalhadores que saíram sejam os primeiros a ser contatados em caso de necessidade da empresa.*

2. *No âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social (PEES), verificar a viabilidade da deste tipo de apoio aos trabalhadores*

   - Formações iniciais curtas no ensino superior tecnico (CTESPS), em articulação com os empregadores
   - Estímulo à inserção de adultos ativos no ensino superior
   - Pós-graduação com empregadores, instituições científicas e centros de inovação

3. *I... Instituto ... - centros de investigação*

   Centro de desenvolvimento de produto e transferência de tecnologia (CDP2-1PS)
   Centro de inovação em ciência e tecnologia (INCITE-IPS)
   Centro de investigação de ciências empresariais (CICE-IPS)
   Centro de investigação e desenvolvimento de engenharia sustentavel (SUSTAIN.RD-IPS)

Pelo ... e ...:

Exmos Senhores

Após análise da situação actual da empresa, trabalhadores envolvidos no despedimento colectivo em curso, continuam sem aceitar ou compreender, os motivos invocados e apresentados pela administração da empresa para a eliminação dos 164 posto de trabalho na ..., continuam a considerar que existem outras medidas possíveis de implementar pela empresa que garantiriam a manutenção dos postos de trabalho, veja-se que no passado dia 21 de junho, foram reforçadas as medidas de apoio às empresas para a manutenção dos postos de trabalho que podem e devem ser postas em prática pela administração, evitando assim a eliminação de 164 postos de trabalho.

Não obstante a posição acima demonstrada, e mostrando-se administração da empresa irredutível na sua decisão, consideram os trabalhadores que a proposta de compensação apresentada pela empresa para a compensação da perda dos postos de trabalho muito aquém das possibilidades da empresa e das necessidades dos

trabalhadores que se encontram na eminência de perder o seu rendimento (sendo que para alguns este é o único que entra em casa), num período em que a economia se encontra retraída e as perspectivas de encontrar urn novo posto de trabalho, num curta espaço de tempo são muito baixas. Assim vimos pelo presente apresentar as seguintes propostas para melhoria da compensação a pagar/conceder aos trabalhadores pelo despedimento:

1- *Acesso ao seguro de saúde até ao final de 2021.*
2- *Alteração da fórmula de cálculo do salário base diário actualmente prevista na lei para efeitos de compensação, sendo esta substituída pela seguinte fórmula:* $\frac{\text{salário base*12}}{40*52} *8$
3- *Pagamento do subsídio de turno, nos subsídios de férias e de natal, em falta nos anos anteriores a 2019*
4- *Pagamento do prémio atribuído anualmente pela empresa no valor de 500€ a todos os trabalhadores, como forma de reconhecimento pelos serviços prestados.*
5- *Arredondamento da antiguidade do trabalhador para o número de anos completo imediatamente a seguir àquele que o trabalhador possa ter no momento do despedimento.*
6- *No caso do valor da compensação a que o trabalhador tenha direito seja inferior ao valor correspondente a 3 meses de salário, ser-lhe a garantido o pagamento mínimo da compensação no valor correspondente a 3 salários.*
7- *No que aos trabalhadores com contrato a termo certo envolvidos no despedimento diz respeito considera-se ainda o seguinte:*
   a) *a passagem dos contratos a termo para contratos sem termo não é um acto unilateral da entidade empregadora, podendo o trabalhador opor-se à sua conversão, a conversão a contrato sem termo no presente momento, visa em nossa opinião, a obtenção uma vantagem ilegítima por parte da administração da empresa, de forma ilicita, reduzindo assim a indeminização a que estes trabalhadores terao direito (a compensação por caducidade é de 18 dias por cada ano completo enquanto que num contrato efectivo o valor de indemnização é de 12 dias por cada ano completo de antiguidade), de forma ilícita. Por outro lado, o artigo 123.º do C.T., vem dizer que no caso de ocorrer facto extintivo do contrato, antes da dedaração de nulidade o que em nossa opinião será o caso pois opera o despedimento colectivo antes de ter decisão uma açãao de impugnação*

de nulidade do contrato por termo inválido – diz-nos que se aplicam as regras sabre a cessação do contrato de trabalho. Mais, diz o n.º 2 que se aplicam as regras do art. 393.º do C.T, por ilicitude do despedimento, o que corresponde a uma indemnização de 30 dias.

b) por outro lado, o contrato de trabalho a termo, em que o prazo é nulo, constitui uma invalidade parcial do contrato - art. 121.º do CT

c) O regime indemnizatório das situções de invalidade, mesmo que seja parcial do contrato de trabalho, remetem para os valores do 393.º CT n.º 3.

d)a ... nos processos pendentes tern aceite pagar as compensações pela rescisão do contrato à razão de 30 dias por cada ano, com o mínimo de 3 anos.

Tendo presente o acima exposto propõe-se que a indeminização dos trabalhadores nestas condições, devem ser efectuadas com base em 30 dias/ano com o mínimo correspondente a 3 meses de salário, até para respeitar o princípio da igualdade, face aos acordos que estão a ser celebrados.

Tendo começado a debater a proposta do ... a mesma foi aceite pela ..., em todos os seus pontos ficando a ... obrigada, não só a atribuir preferência à admissão de trabalhadores envolvidos no despedimento colectivo em novas contratações desde que os trabalhadores tenham qualificações para o posto. Os restantes pontos depois de concretizado o despedimento colectivo a ... irá entrar em contacto com as entidades competentes para iniciar o processo de formação e qualificação dos trabalhadores afetados pelo despedimento colectivo.

Relativamente à proposta do ... e do ... a empresa assegura o seguro de saúde até ao final do ano de 2020. Foi ainda aceite pela empresa que seja contratado com a companhia de seguros que, relativamente aos trabalhadores que vão entrar em formação, também terem direito ao seguro de saúde no período da formação, ficando dependente de aceitação da companhia de seguros.

Relativamente ao ponto segundo, quinto e sexto e à formula de cálculo da indemnização a empresa não aceita a mesma uma vez que a empresa prefere investir

o dinheiro em formação/qualificação ao invés de pagar um valor superior ao que consta da Lei. A empresa irá pagar o que consta do regime legal.

No que concerne ao ponto terceiro da proposta a empresa vai processar as compensações, mas apenas em data anterior ao ano de 2016 uma vez que foi pago já os anos de 2017, 2018 e 2019.

Relativamente ao ponto quarto não vai ser distríbuido o valor de prémio uma vez que a empresa não teve lucros.

Relativamente ao ponto sétimo da proposta do ... e ... foi explicado que os trabalhadores de contratação a termo o cálculo de indemnização será feito nos termos da contratação a termo e não como trabalhadores efectivos.

Neste momento a DGERT na pessoa do ... solicitou uma pausa na reunião para a empresa se debruçar sobre este tema da indemnização para tentar alcançar urn acordo global.

Retomada a reunião foi pedida a palavra pelo ..., e após ponderação das razões indicadas pelos sindicatos e que não eram do conhecimento da empresa, por questões sociais, tendo em conta os critérios que previamente foram informados na reunião anterior e com a ponderação destes factores, vão ser retiradas da lista para despedimento colectivo os seguintes trabalhadores: ..., ... e ... Estes trabalhadores vão ser colocadas em sector/função onde a empresa necessite da sua prestação.

Também no que concerne ao montante de indemnização e tendo em conta os pedidos dos Sindicatos de optarem por receber um valor superior ao que consta da lei, a empresa decidiu pagar aos trabalhadores com antiguidade posterior a 1 de outubro de 2013 abrangidos pelo despedimento colectivo 18 dias por cada ano de trabalho, e, para os trabalhadores com antiguidade anterior a 1 outubro de 2013, sera pago o estabelecido na lei, mas na fração dos 12 dias será majorado para 18 dias.

Nestes termos, a empresa informa que pagando este montante já não irá ser implementado pela mesma o processo de formação/qualificação.

Fechada a negociação por todas as partes foi declarado existir acordo quanto às (condições de calculo da compensação que cada trabalhador vai receber pelo despedimento colectivo.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a presente reunião pelas doze horas e quarenta minutos, dela se tendo lavrado a presente ata, que vai ser assinada por todos os presentes. (...)"

1.10. Em 10.07.2020 foi solicitado à entidade empregadora listagem dos trabalhadores não incluídos no despedimento coletivo.

1.11. Em 13.07.2020 a entidade emporegadora, por correio eletrónico remeteu a listagem solicitada solicitado em 1.10.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.[1]

2.2. 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."

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

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias[2] 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.

2.4. 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.*

2.5. 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:

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

"Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar".

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. Nos termos da lei nacional 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.

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. 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 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).

2.10. 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."

2.11. 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;
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.

2.12. 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.

2.13. 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 nexo 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.º 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.* (...)

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 CT*[4] *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*

[3] Continuação da citação: "*Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404*"
[4] Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

(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.

2.14. 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 colectivo os 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 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. (...)".

III - Análise

3.1. No caso em análise, a entidade empregadora dedica a sua atividade à fabricação de ... e atividades ligadas em regime de exclusividade, não exercendo atividade noutro sector que não seja o mercado de ...

3.2. No decorrer da pandemia provocado pelo surto epidemiológico de Covid 19 o sector ... teve quebra abruta do mesmo, uma vez que foi decretado pela maioria dos estados a proibição de ...

3.3. Tal situação levou a que fossem canceladas várias encomendas de ... aos principais produtores mundiais, designadamente a empresa ... e a empresa ..., que são os principais clientes da entidade empregadora.

3.4. Antes de mais, cumpre referir que dos elementos junto ao processo, a entidade empregadora limita-se a mencionar que a crise económica e financeira provocada pela pandemia Covid-19 tem sido devastadora para a atividade desenvolvida, com uma redução do número de encomendas que conduziu a uma redução dos proveitos para fazer face aos custos, não sendo previsível a inversão da situação; não concretizando quais os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que levam ao despedimento coletivo.

3.5. Toda a legislação referida e indicada no presente parecer, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *Sub Júdice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, exige que as entidades empregadoras demonstrem cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

3.6. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora com a prova apresentada, afigura-se-nos que não se encontra suficientemente demonstrada a aplicação dos critérios às trabalhadoras integradas no presente processo de

despedimento coletivo na medida em que apesar da entidade empregadora indicar os critérios aplicados, não demonstra objetivamente a sua forma de aplicação relativamente aos demais trabalhadores/as.

3.8. Efetivamente a entidade empregadora no decorrer das reuniões de informações e negociação fez constar em ata o modelo do formulário de avaliação dos/as trabalhadores/as. Contudo, em momento algum do processo de despedimento coletivo *sub judice* é demonstrado objetivamente como foi feita essa seleção.

3.9. Desta forma, verifica-se do processo remetido a esta Comissão, bem como de todos os elementos solicitados à entidade empregadora, nomeadamente os quadros de pessoal dos/as trabalhadores/as que não farão parte integrante do despedimento coletivo, a existência de diversos/as trabalhadores/as com as mesmas categorias profissionais das trabalhadoras especialmente protegidas, não se vislumbrando o motivo pelo qual foram estas as selecionadas para integrar tal despedimento uma vez que não foi junto qualquer documento de avaliação donde seja possível aferir pela pela inexistência de qualquer discriminação.

3.10. De referir ainda que, no âmbito das reuniões de informações e negociação, foi declarado que "(...) *Relativamente aos critérios a sua subjetividade leva a muita incompreensão por parte dos trabalhadores incluídos no processo, sendo que uma das reclamações dos trabalhadores, e precisamente a falta do conhecimento da avaliação realizada a qual é um dos critérios com peso significativo na decisão a tomar (...)",* ora, face a tal alegação, incumbia à entidade empregadora, demonstrar e justificar a imputação que lhe era feita, o que não fez.

3.11. Ora, face ao descrito, nestes termos e salvo melhor e douta opinião, não se afigura claro e inequívoco os motivos invocados para o despedimento, nem a escolha nem o resultado da aplicação dos critérios de seleção utilizados pela empresa que justificam a inclusão no despedimento coletivo das trabalhadoras especialmente protegidas, sob pena de tal despedimento, a concretizar-se, indiciar a prática de discriminação em função do exercício dos direitos decorrentes da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera opor-se à inclusão dos trabalhadores especialmente protegidos **..., ..., ..., ..., ...** e **...,** no despedimento coletivo promovido pela empresa **...**

APROVADO EM 22 DE JULHO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS