

PARECER N.º 433/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Processo n.º 3638-DX-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 19.08.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras especialmente protegidas ... e ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo todos os trabalhadores, num universo de 62.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte que se transcreve:

A ..., NIPC ...doravante designada “Empresa”, vem expor a V. Exas, o seguinte:

A Empresa deu início, no passado dia 03 de agosto de 2020, a um processo de despedimento coletivo, ao abrigo do disposto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, abrangendo 62 trabalhadores.

No âmbito deste processo, incluíram-se as seguintes trabalhadoras, nos termos definidos no artigo 36.º do Código do Trabalho:

- ..., titular do cartão de cidadão n.º..., NISS..., NIF ...
- ..., titular da autorização de residência n.º ..., NISS ..., NIF ...

O despedimento coletivo iniciado implicou a cessação dos contratos de trabalho das referidas trabalhadoras devido ao encerramento das ... a que se

encontravam alocadas com a consequente extinção de todos os postos de trabalho afetos àquelas, tal como consta da respetiva motivação que adiante integralmente se reproduz para todos os efeitos legais.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63º, nos 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, estando concluída a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, solicitamos a V. Exas. a emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras, remetendo para o efeito os seguintes documentos:

- Cópia da comunicação inicial entregue às trabalhadoras mencionadas supra, e respetiva informação complementar;
- Cópia das atas das reuniões promovidas no âmbito da fase de informações e negociação, que tiveram lugar nos passados dias 11 e 14 de agosto de 2020;

Ficamos desde já à inteira disposição de Vossas Exas. para os esclarecimentos que entendam por necessários, ou envio de algum elemento adicional que seja necessário juntar ao processo.

Ficando a aguardar o parecer da CITE no prazo legal, subscrevemo-nos, com os melhores cumprimentos.

- 1.3.** Por carta entregue datada de 3/8/2020, a empresa comunicou às trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

Vimos comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com mais 61 trabalhadores, nos termos e para os efeitos previstos no nº 3 do artigo 360 do Código do Trabalho (CT).

Junta-se, em anexo, os seguintes documentos e informações, conforme o disposto nas alíneas a) a d) do nº 2 do art. 360 do CT, os quais fazem parte integrante da presente comunicação:

1. Motivos do despedimento coletivo (Anexo 1);

2. Quadro de pessoal discriminado por sectores da empresa (Anexo II):

3. Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo III);

4. Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais (Anexo IV);

Quanto ao período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento — alínea e) do nº 2 do art. 360º do CT -, dir-se-á que a empresa pretende fazer cessar os contratos dos trabalhadores abrangidos, decorrido o cumprimento dos prazos de aviso prévio a que está obrigada - cf. art.2 363º do Código do Trabalho -, sem prejuízo dos trabalhadores ficarem dispensados da prestação efetiva de trabalho, até porque, conforme resulta da descrição dos motivos, a maioria dos trabalhadores envolvidos no despedimento coletivo está afeta a estabelecimentos/... que encerraram, inexistindo à presente data qualquer vaga onde possam ser colocados, noutros estabelecimentos. Não obstante, durante este período os trabalhadores gozarão o período de férias que lhes é devido, devendo o contrato cessar no termo do aviso prévio correspondente.

A compensação — alínea f) do nº 2 do art. 360 do CT - será calculada de acordo com o art.2 366.2 do Código do Trabalho.

Ainda, e nos termos do nº 3 do art. 360 do CT, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de cinco dias a contar da receção desta comunicação, uma Comissão Representativa.

Nos cinco dias seguintes, e nos termos do art. 361 CT, iniciar-se-á a fase de informações e negociação entre esta Sociedade e a referida Comissão, com a participação de um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

ANEXO 1

Motivos do despedimento coletivo

(Nos termos do disposto no artigo 360.2 n.º 2 alínea a) do Código de Trabalho) -

INTRODUÇÃO

A empresa “...”, doravante Empresa, tem por objeto social o É uma empresa ... especializada em ..., que comercializa produtos ... e serviços, nomeadamente,

dos vários ... a atuar no mercado português, através de pontos de venda físicos e da sua loja online.

II - DA ATUAL CONJUNTURA ECONÓMICO FINANCEIRA EM PORTUGAL

A situação financeira da Requente agravou-se no último ano, em virtude de vários fatores, dos quais se destacam um mercado bastante competitivo, num regime promocional com bastantes campanhas/publicidade, a maior presença de ... na venda de ... (...), a cessação temporária da possibilidade de ... e a alteração do parceiro ..., que no curto prazo penalizou o negócio, nomeadamente no pós-venda.

Estes fatores levaram a Gestão da Empresa a estudar um conjunto de medidas de reestruturação adicionais, algumas das quais já se encontravam em implementação quando foi decretado o estado de emergência em Portugal devido à pandemia Covid-19, o qual obrigou ao fecho de todas as ... e à interrupção da atividade desde meados de março e a um consequente, acrescido e crescente agravamento da situação financeira, o qual determinou a necessidade de apresentação de um Plano Especial de Revitalização.

A Empresa ficou assim exposta a um mercado com uma perspetiva económica negativa associado a um abrandamento significativo das atividades económicas em geral, com efeito contágio da economia.

Nesta sequência a Empresa apresentou, por deliberação do Conselho de Administração da Empresa, um Processo Especial de Revitalização (PER) no passado dia 22 de maio de 2020, que corre seus termos no Juiz 1 do Juízo do Comércio de ..., sob o número ..., devido a sérias dificuldades em cumprir pontualmente algumas das suas obrigações vencidas e falta de liquidez que lhe permita efetuar o pagamento de algumas das suas dívidas, dificultando inclusive a obtenção de crédito, o que muito vem penalizando a tesouraria da entidade empregadora.

III. MOTIVOS ESTRUTURAIS E DE MERCADO DO DESPEDIMENTO COLECTIVO

Estas dificuldades emergiram numa primeira fase da corrente situação do mercado, fortemente afetado pela redução das vendas, e por explorações deficitárias nas ... que registaram uma rentabilidade negativa no ano 2019, a produção gerada por um número significativo de operações não foi suficiente para fazer faces ao custos de estrutura das ... o que, nesse ano, originou problemas de pagamentos a alguns fornecedores conjuntamente agravado pela retração da economia principalmente no último trimestre deste ano, provocando desse modo uma progressiva e constante diminuição na procura dos produtos/bens e serviços comercializados.

Neste âmbito, como em qualquer análise a uma atividade com fim lucrativo, uma das estatísticas mais relevantes são os resultados da exploração das ... Os dados consolidados da Empresa, apresentam um resultado negativo e deficitário. (Cfr. Tabela abaixo)

3	1 ...	-98 157	-81 382	-58 215
5	2 ...	-37 724	-66 932	-22 673
36	3 ...	-51 377	-80 006	-35 885
62	4 ...	-23 517	-66 514	-22 145
67	5 ...	-57 350	-80 423	-56 631
76	6 ...	-65 306	-65 890	-60 845
78	7 ...	-103 870	-131 665	-47 482
82	8 ...	-54 140	-72 240	-31 842
94	11 ...	-29 406	-54 924	-21 081
102	12 ...	-57 150	-73 769	-84 713
155	14 ...	-44 493	-72 441	-21 102
160	15 ...	-30 196	-65 980	-29 667
23	16 ...	-69 026	-66 688	-22 994
164	17 ...	-108 826	-115 430	-39 520
165	18 ...	-65 758	-85 450	-71 890
172	19 ...	-59 927	-79 908	-48 993
179	20 ...	-109 866	-74 756	-50 643
221	23 ...	-23 339	-55 405	-13 607
249	26 ...	-24 796	-46 411	-11 694
170	28 ...	-28 991	-60 834	-10 153

O quadro acima descrito redundava num geral e substancial prejuízo, acima de tudo, num cenário de crise e de perdas consecutivas insuportáveis a curto prazo e que obrigam a repensar a estratégia corporativa com o intuito de infletir, o mais rapidamente possível, a evolução da atividade o que, caso não aconteça, coloca em risco a própria subsistência da Empresa. De referir o encerramento já este ano de 25 ... a adicionar às 19 ... encerradas em 2019 o que representa só em 2020 a diminuição da rede em 36%.

Acresce que o elevado prejuízo aqui reportado não se apresenta como um facto isolado, antes representando uma tendência que se vem a verificar pelo menos desde início da respetiva exploração, sendo que os valores apresentados são reflexo de vários fatores.

Por outro lado, a redução da atividade demonstra, indubitavelmente, uma redução das necessidades de trabalho.

Essa redução da atividade tem vindo a materializar-se na redução da presença de ... no território português através do respetivo encerramento. Se em 2018 contava com uma rede de 96 ..., já em 2020 esse número ficou reduzido a 38.

Na realidade, a manutenção da atual estrutura da Empresa determinaria um elevado prejuízo de exploração mensal. Assistir-se-ia a uma progressiva degradação da empresa (possivelmente acelerada com o atraso na retoma do mercado), se não forem implementadas, com a maior urgência, medidas corretivas, nomeadamente a mencionada redução de meios humanos.

Pois que, se verifica uma imperiosa necessidade de crescente melhoria da atividade para enfrentar não só a diminuição como, principalmente, a incerteza dos resultados do mercado.

Fica ressalvado que, apesar de existir uma diminuição gradual do volume de vendas e receita, a mesma não se refletiu, até à data, em nenhuma redução proporcional e efetiva de meios humanos tendo em conta o fecho das ... desde

meados de Março de 2020 o que provocou por si só o desequilíbrio financeiro a que assistimos.

IV- DA NECESSIDADE DE REESTRUTURAR E REDUZIR PESSOAL

Difícilmente a Empresa poderia deixar de acusar negativamente o impacto de todos os fatores acima referenciados, nomeadamente a redução dramática de vendas e receitas em consequência do fecho de ..., somado às explorações deficitárias das mesmas.

Verificou-se uma quebra muito acentuada nas vendas do último semestre que vem culminar com vários anos de atividade não rentável, face aos custos operacionais que existem na manutenção da atividade da empresa e na presente data, considera-se não existirem condições de manutenção dos colaboradores e respetiva atividade.

Como é compreensível, neste contexto, a Empresa teve que reequacionar a forma como as atividades de venda são desenvolvidas procurando reduzir custos e otimizar ao máximo a eficiência daquelas atividades, de forma a contrabalançar as quebras negativas, mantendo a viabilidade da Empresa em Portugal.

É, pois, neste enquadramento, que a Empresa decide implementar uma reestruturação na sua organização comercial, adequando a sua dimensão à realidade da sua rede de ... e também a novas formas de organização do trabalho, nomeadamente recorrendo a ferramentas tecnológicas que substituem a necessidade de acompanhamento/deslocação física às ..., reduzindo consequentemente os custos de inerentes, otimizando os recursos da empresa tornando-a mais eficiente.

Assiste-se ao aumento progressivo e constante dos custos dos serviços prestados resultantes das retribuições devidas aos trabalhadores e demais encargos com o pessoal, que potenciado pela situação que atualmente se vive, agravou irremediavelmente a acentuada dificuldade em cumprir pontualmente algumas das suas obrigações vencidas consequência da falta de liquidez.

Verifica-se, por isso, a necessidade de redução de efetivos, determinada por motivos estruturais e conjunturais de mercado que têm vindo a provocar dificuldades e desequilíbrios económico-financeiros que a Empresa não conseguirá ultrapassar de outra forma.

Caberá referir que a Empresa tem vindo a antecipar os ajustes inerentes à reestruturação que agora tem lugar, aplicando uma estratégia de realocação de recursos para outras ..., aproveitando-se todo o potencial no que respeita às estruturas já montadas, dando início a uma série de cessações de contratos de trabalho a termo, na procura de uma solução intermédia, de forma a auxiliar a manutenção da competitividade face à situação atual do mercado.

A mencionada estratégia visa também salvaguardar o maior número de postos de trabalho possível enquanto se aguardava por uma retoma económica significativa, algo que deixou de ser expectável.

Considerados todos os fatores e fundamentos acima explanados, concluímos que, caso não sejam efetuadas alterações, quer na estrutura organizacional, quer na estrutura de custos, o objetivo proposto de rentabilizar e de atingir a sustentabilidade financeira da Empresa, não será atingido, pondo em causa de forma irremediável, a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais à disposição da Empresa e a continuidade da sua estabilidade económico-financeira e da própria empresa.

São considerações de rentabilidade empresarial, por um lado, mas sobretudo de proteção à exploração corrente da atividade da empresa, que levam a desencadear diversas ações de redução de custos, incluindo o redimensionamento dos seus recursos humanos por forma a adaptar o quadro de pessoal da empresa às suas reais necessidades, tendo em linha de conta, sobretudo, a diminuição significativa da rede de ...

No quadro de pessoal atual, existem de facto colaboradores cujos postos de trabalho não têm, na reorganização em curso de implementação urgente, qualquer conteúdo funcional necessário e indispensável para a empresa, donde a

necessidade imperiosa de proceder ao despedimento coletivo com a consequente cessação dos respetivos contratos de trabalho

Assim, se por um lado a presente reestruturação tem um propósito de redução de custos, essencial à manutenção da atividade desenvolvida pela Empresa e de adaptação às necessidades de trabalho, agora mais reduzidas, por outro lado a reestruturação é um passo necessário para que plano de recuperação da empresa seja exequível, recolocando-a numa posição vantajosa para os desafios que se lhe colocam.

De referir ainda que o plano de recuperação em fase de apresentação aos credores tem subjacente o necessário ajuste da Empresa à nova realidade, só assim permitindo antever a sua eventual aprovação, no sentido de garantir a continuidade da empresa.

Face ao exposto, resulta claro que se tornou praticamente impossível a subsistência de algumas relações de trabalho constituídas com esta Empresa, não restando outra alternativa que não seja a de proceder ao processo de despedimento coletivo dos trabalhadores no qual V. Ex. está incluído(a).

ANEXO II

Quadro de pessoal discriminado por sectores da empresa (Nos termos do disposto no artigo 360.º n.º 2 alínea b) do Código de Trabalho)

...

B- BREVE DESCRIÇÃO DOS DEPARTAMENTOS/FUNÇÕES INERENTES:

a) Departamento ... — trata de todas as informações à rede de ... e realiza o suporte ao departamento de retalho. Servirá como suporte global à empresa em todas as suas vertentes — online, ..., empresa, serviços, reports. Realiza um controle de atividade/operações dos diferentes ...

b) Departamento ... — Este setor subdivide-se em três funções hierarquizadas:

- 1. Comercial ...: Análise dos ..., Acompanhamento Comercial à equipa de ... Zona; Gestão de Objetivos mensais do retalho; Planeamento de Visita às ...; Análise e Melhoria de Processos e Procedimentos e Gestão de Recursos Humanos das ...**
- 2. Comercial ...: Atribuição/verificação de objetivos mensais das ... da respetiva zona; Análise ...,**
- 3. ... (assistente ...): Venda de produtos; Gestão de Stock; Controlo de objetivos; Mudança de layout, de campanhas e preços dos produtos.**
- 4. ...: Apoio à rede de ..., Executar serviços gerais de faturação e notas de crédito; Procedimentos administrativos de ...**
- c) Departamento ...: Análise de dados ... das ...; Gestão da marca e posicionamento da mesma, nos devidos segmentos de mercado, manutenção da relação com agências de ... e agências ...; Desenvolvimento de Campanhas de ...; Gestão ...; Reporting da Atividade.**
- d) Departamento Financeiro: Faz o controle de tesouraria, dos investimentos e dos riscos, além do planeamento financeiro de toda a empresa tendo em conta os normativos legais respeitante a finanças.**
- e) Departamento I.T. — tratam de todo o suporte informático, e gestão de recursos relacionados com tecnologia, tentando gerar o maior valor possível á utilização das novas formas de comunicação e produção.**
- f) Departamento Recursos Humanos — Gestão de pessoas, tendo como principais funções: selecionar, contratar, desenvolver, treinar, motivar, reconhecer, atrair e reter colaboradores. Tratamento de questões relacionadas com o processamento salarial e gestão administrativa dos trabalhadores;**
- g) Departamento ... Apoio ao cliente: Atendimento telefónico; Análise e resposta de reclamações; Tratamento ... e ...; Análise e resposta do portal da queixa; Tratamento de ...**
- h) Departamento ...: este departamento subdivide-se em 3 sectores:**

- **Serviços de Reparação:** Reparações ..., recorrendo a componentes originais e processos validados/auditados pelas principais marcas com centros de atendimento a cliente com possibilidade de reparação na hora, serviço de diagnóstico, teste de ..., ..., gestão de reclamações, gestão de stocks de componentes de reparação, gestão de empréstimos.

- **Logística e Pós-Venda:** Equipa de backoffice que assegura o funcionamento de toda a operação com suporte a todas as ... Receção e conferência de material enviado pelas ..., tratamento de ..., equipamentos e acessórios (registo e devolução aos respetivos fornecedores), expedição e receção de todo o material via CTT ou outros parceiros, Análise e tratamento de equipamentos devolvidos, gestão de não conformidades de loja, stock em transito, gestão de gama, criação de referências, gestão de fluxo logístico .../armazém/....

j) Departamento de Compras:

- **Diretor:** Coordenação da equipa do Departamento e procura de novas oportunidades de negócio.

- **Compras Gestão Stocks:** Definição, Parametrização e Manutenção do sistema de distribuição de produto pelas categorias de ...; Gestão dos pedidos de stock das ...; Análise à ...; Validação diária das OT. Gestão de stock.

- **Compras Gestão Produto/Serviços:** Reports Sell Out aos parceiros; Análise e realização de encomendas; Análise e Controlo do negócio; Análise à performance das vendas; Negociação das margens de produtos e serviços, negociação e gestão de todas as compras de bens e serviços junto dos fornecedores e parceiros.

a) **Assistente Gestão de Produto:** Apoiar a equipa de Gestão de Produto; Fornecimento de informação para ... aos parceiros.

k) **Departamento de Seguros e Operações:** Assegurar a componente comercial dos seguros com os parceiros, negociação/gestão. Controlo de todo o processo de reclamações. Gestão das comissões das seguradoras, suporte às ... de toda a

atividade dos seguros, ativação, renovação, cancelamento. Suporte às ... para criação e/ou gestão de reparações.

a) Comercial ...: Relação com parceiro de ..., Análise dos ... em sistema; Registo de Indicadores, Análise e comparação de Resultados;

b) Assistente ...: Cálculo de comissões a pagar; Preparação de informação para análise da performance do negócio.

ANEXO III

Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir

(Nos termos do disposto no artigo 360.º n.º 2 alínea c) do Código de Trabalho)

A cessação dos contratos de trabalho dos 62 trabalhadores a abranger pelo presente despedimento coletivo está diretamente relacionada com a necessidade premente de reestruturação interna da Empresa, atentos os motivos e os fundamentos indicados no Anexo 1 da presente comunicação.

Assim, na escolha dos critérios a adotar para efeitos da seleção dos trabalhadores a abranger no presente despedimento coletivo, a Empresa teve em vista alcançar a maior igualdade, justiça e equidade possível, não perdendo de vista duas necessidades fundamentais:

a) necessidade de assegurar que mantém, após o presente processo de redução de efetivos, recursos humanos plenamente aptos a dar resposta às exigências próprias da nova estrutura numa perspetiva de assegurar a competitividade e viabilidade da empresa a médio e longo prazo;

b) A necessidade de assegurar a manutenção dos níveis de qualidade para o cliente.

As necessidades descritas serviram de referência no estabelecimento dos critérios adotados, justificando que se tenha optado pelos seguintes critérios:

1. ELIMINAÇÃO DE FUNÇÕES/EXTINÇÃO POSTO DE TRABALHO

Na sequência do encerramento de mais 20 ... bem como da consequente necessidade de reorganização e reestruturação de várias áreas dos denominados serviços centrais, alguns postos de trabalho terão de ser forçosamente eliminados.

Assim, nalguns casos, a eliminação de funções determina só por si a extinção do posto de trabalho correspondente.

É o que se passa em concreto com os postos de trabalho afetos às seguintes ...:

- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020
- ... — encerrada em 26/03/2020

O encerramento das ... mencionadas implica a extinção de 39 (trinta e nove) postos de trabalho, não possuindo a empresa quaisquer outros estabelecimentos onde possam qualquer dos envolvidos ser afetado.

Este é o critério utilizado na seleção dos trabalhadores que desempenham funções inerentes à categoria profissional de ..., à qual corresponde, nomeadamente, o

conteúdo funcional próprio de um Assistente de ..., dado que a ... a que se encontravam adstritos se encontram definitivamente encerradas por motivos da rescisão do contrato de utilização deste espaço comercial, rescisão essa assente em falta de volume de negócios que cobrisse os respetivos custos de exploração, sendo que a empresa não tem instalações alternativas onde os colaboradores possam exercer a sua atividade.

Da mesma forma e após análise ao quadro de pessoal, às categorias existentes e ao número de funcionários de cada categoria, é notório do ponto de vista da gestão operacional que há um claro superavit de colaboradores cuja função desempenhada se enquadra no Departamento Pós-Venda - Serviços de reparação, ie, o departamento que efetua reparações ..., recorrendo a componentes originais e processos validados/auditados pelas principais marcas com possibilidade de reparação na hora, serviço de diagnóstico, teste de ..., atualizações ... e demais tarefas associadas ao serviço em causa, número esse, cuja manutenção é incomportável para os serviços que atualmente a Empresa presta.

Neste contexto, entende-se ser necessário proceder a uma reestruturação interna, de forma a potenciar o aproveitamento das sinergias existentes, designadamente por meio da unificação de algumas áreas de atividade operacional, onde se enquadram os técnicos de Pós-Venda, quer por via da concentração em áreas centrais, como também a alteração para uma equipa transversal que dará suporte a todas as áreas de negócio, permitindo a necessária otimização de recursos materiais e humanos.

...

Neste âmbito, como em qualquer análise a uma atividade com fim lucrativo, uma das estatísticas mais relevantes são os resultados da exploração das ... Os dados consolidados da Empresa, apresentam um resultado negativo e deficitário. (Cfr. Tabela supra)

Torna-se claro, através da análise decorrente da tabela supra que o Departamento definido como sendo operacionalizado pelos Técnicos de Pós-Venda, das ... referenciadas, tem uma conta média de exploração negativa e recorrentemente deficitária. Neste sentido e numa perspetiva, uma vez mais, de reestruturação e otimização de recursos definiu-se que futuramente a atividade será realizada em ..., onde está concentrado o maior volume de serviços pós-venda, servindo esta de base para o tratamento de situações que impliquem o exercício destas funções das quais se pretende a extinção. Assim, o Departamento Pós-Venda - Serviços de reparação será assegurado apenas onde se justifica pelo seu volume e tendo em linha de conta as considerações de resultados acima descritos.

O impacto da redução da rede física de ... faz-se sentir, naturalmente, também ao nível dos Serviços Centrais onde a assistência requerida pela rede passa a gerar necessidades de trabalho mais reduzidas, porquanto deixa de ser necessária a manutenção de uma equipa de trabalhadores destinada a providenciar suporte e reforço às ... Por outro lado, são afetados trabalhadores cuja função não se enquadra no escopo da nova estratégia de mercado da Empresa ou que, devido a esse novo enfoque, vêm as necessidades de trabalho relacionadas com as suas funções significativamente reduzidas.

Fica ressalvado que, em julho de 2018 a Empresa detinha 96 ..., sendo que atualmente se resumem a 38 ..., o que equivale a aproximadamente a uma redução de 60%. Ora, num rácio de pessoal adstrito ao serviço de escritório, aproximadamente 65 pessoas, deverá o mesmo ser reduzido na proporcionalidade a fim de ser encontrado o equilíbrio e otimização dos respetivos recursos. Cumpre a este respeito, deixar bem claro que a diminuição do número de ..., como fator determinante, tem como necessária constatação a existência de um número claramente excessivo de colaboradores, sendo por isso, essencial adaptar os recursos humanos ao redimensionamento operado. Esta reestruturação, associada às outras medidas já tomadas, mostra-se assim indispensável para assegurar a sustentabilidade e a viabilidade futura. Em suma, a supra indicada

diminuição da atividade resultante da diminuição do número de ... e consequente extinção dos postos de trabalho consubstancia um motivo de mercado que é passível de fundamentar a redução de pessoal. Tendo em conta o supra exposto, é completamente inoportuno manter a estrutura existente, que se revela manifestamente excedente, justificando a necessidade do presente processo de despedimento coletivo dos colaboradores que abaixo se discriminam tendo presente o critério de extinção do posto de trabalho:

1. ..., atualmente a ocupar o posto de trabalho correspondente à categoria de ... a que corresponde o conteúdo funcional de "...". Esta função, tendo em conta a reorganização departamental em curso vê-se desprovida de conteúdo funcional que importe relevo decisório.

Na verdade, existem colaboradores que se encontram a exercer funções auxiliares no Departamento de Compras enquadrados nas áreas de Gestão de Stock e Gestão de Produto que, por via desta reestruturação passam a reportar diretamente à Administração, eliminando-se esta figura intermédia que nada acrescenta à estrutura funcional da equipa. Assim deixará de existir a referida posição de ..., sendo que quando for eventualmente necessário o contacto com o Departamento de Compras/Gestão de Stock/Produtos numa ótica de esclarecimento, o mesmo será assegurado pela própria Administração.

2. ... - atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente à categoria de ... a que corresponde o conteúdo funcional de "...". Esta função tendo em conta a reorganização departamental o seu posto de trabalho será extinto, dado que a função exercida será desempenhada pelo ..., eliminando-se esta figura de ... que em nada acrescenta à estrutura funcional da equipa, evitando-se uma redundância de funções, tendo sempre como objetivo primordial a otimização estrutural.

3- ... - atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente à categoria de ... a que corresponde o conteúdo funcional de "..." e a colaboradora - ... - atualmente

a ocupar posto de trabalho correspondente à categoria de ... a que corresponde o conteúdo funcional de "...", ambas inseridas no Departamento ...

Uma vez mais, e por motivos de ordem estrutural e reorganização departamental ficou patente a necessidade de extinção completa deste Departamento tendo em vista a redução custos e otimização da eficiência das atividades desenvolvidas na área ..., incorporando-as e concentrando-as no Departamento

....

As funções exercidas pelas duas colaboradoras visadas serão integradas no ... da própria Direção de ..., eliminando-se as figuras de ... e ... que nada acrescentam à estrutura funcional da Empresa, dado não fazer sentido a manutenção manter um departamento cujo conteúdo se encontra esvaziado de relevância prática para a sua autonomização, evitando a sobreposição de funções e duplicação de recursos.

2. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Nos casos em que seja necessário eliminar um ou mais postos de trabalho de entre postos com conteúdo funcional idêntico, é aplicado um critério de seleção assente na determinação da performance profissional, sendo que os elementos utilizados são os que resultam da avaliação anual do desempenho que incide sobre a pontualidade e assiduidade, sentido de responsabilidade, conhecimento técnico, trabalho em equipa, cumprimento de objetivos.

Ora, o Departamento de ... foi ampla e diretamente afetado pelo encerramento das ... que provocou, previsivelmente a diminuição do volume de trabalho.

Assim, o desempenho de funções diretamente relacionadas com a GESTÃO DE STOCKS, cujos postos de trabalho são preenchidos pelos dois colaboradores, infra indicados, terá de ser, na respetiva proporção da dimensão de volume de trabalho, reduzido a uma pessoa.

Assim será eliminado o posto de trabalho ocupado pela colaboradora ... que registou a pior avaliação, tendo em linha de conta os valores obtidos nos últimos três anos.

...

3. ANTIGUIDADE REPORTADA À DATA DE ADMISSÃO NAS FUNÇÕES

Nos casos em que há necessidade de eliminar um posto de trabalho de entre um grupo com funções idênticas e, não sendo, por um lado, possível recorrer ao critério da avaliação por um dos trabalhadores se encontrar em exercício de funções há menos tempo, e tratando-se, por outro lado, de uma área em que a experiência na função é uma mais-valia reconhecida em termos de aporte de conhecimento técnico, é dada preferência aos trabalhadores com maior antiguidade na função por se considerar que detêm maior *know how* podendo por isso assegurar uma melhor prestação.

Quanto ao colaborador ..., atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente à categoria de ... a que corresponde o conteúdo funcional de “...” exercido no âmbito do Departamento Comercial - Empresarial, o mesmo verá o seu posto de trabalho extinto com base no critério da antiguidade reportada à data de admissão nas funções. O Departamento Comercial - Empresarial atualmente é composto por 6 colaboradores:

...

- Quanto ao colaborador ..., atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente à categoria de ... a que corresponde o conteúdo funcional de “...” inserido no Departamento ..., o mesmo verá o seu posto de trabalho extinto com base no critério da antiguidade reportada à data de admissão nas funções. Por força do redimensionamento dos recursos humanos e numa tentativa de adaptação do quadro de pessoal da Empresa às suas reais necessidades, devido à diminuição significativa da rede de ..., considerou-se que as funções inerentes ao seu posto, nomeadamente o desenvolvimento e estabelecimento de parcerias

com vista ao aumento do portfólio de produtos e serviços nas ..., assim como o acompanhamento e desenvolvimento de novas parcerias atuais poderia ser assegurado apenas por 5 colaboradores. Nesta ótica e tendo em conta o critério da menor antiguidade é abrangido pelo presente despedimento coletivo o colaborador supramencionado, dado possuir menor antiguidade, conforme quadro infra.

...

- Quanto ao colaborador ..., atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente à Categoria de ... a que corresponde o conteúdo funcional de Serviço ..., que se traduz essencialmente no atendimento telefónico, análise e resposta de reclamações, tratamento ... e ..., exercido no âmbito do Departamento ..., a mesma verá o seu posto de trabalho extinto com base no critério da antiguidade reportada à data de admissão nas funções. O Departamento ... é, na presente data, composto por 6 colaboradores:

...

Ora, tendo em conta o critério da menor antiguidade é abrangida pelo presente despedimento coletivo a colaboradora supra mencionada, dado que possui menor antiguidade.

- Quanto às colaboradoras ... e ..., atualmente a ocuparem o posto de trabalho a que corresponde o conteúdo funcional de ... às atividades pós-venda, assegurando toda a operação relativa ao funcionamento das ... que permanecem em atividade, as mesmas foram incluídas no presente despedimento. O motivo reporta-se, uma vez mais, ao encerramento de mais 20 ... e da consequente necessidade de reorganização e reestruturação, pelo que o critério usado será o da antiguidade reportada à data de admissão nas funções. O Departamento ... é atualmente composto por 4 colaboradores que a abaixo se discriminam:

...

Ora, tendo em conta o critério da menor antiguidade são abrangidas pelo presente despedimento coletivo as colaboradoras supramencionadas, dado que têm menor antiguidade.

4. PROXIMIDADE GEOGRÁFICA

Tendo em conta a redução de postos de trabalho decorrentes da presente reestruturação, também se impõe reajustar a atual estrutura do Departamento de ... nas funções de ... e ...

No caso destes postos de trabalho, o critério de seleção com vista a identificar os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo assenta, em primeiro lugar, na distribuição/proximidade geográfica.

Assim, o critério geográfico ficou reservado para as situações em que a proximidade geográfica é essencial para assegurar uma adequada prestação de funções com menor custo possível.

Os colaboradores abrangidos são:

...

Depois de analisada a distribuição geográfica dos mesmos e à luz dos vários indicadores acima descritos deixa de fazer sentido a aposta tão forte na presença física para se passar a privilegiar um contacto remoto mas sempre disponível para o cliente. O objetivo desta reestruturação passa pela procura de uma maior proximidade e contacto direto dos colaboradores com a funções de ... com as próprias ... que gerem sem necessidade de uma intermediação.

Os serviços serão centralizados em 4 pontos estratégicos, nomeadamente:

- 1- ...,
- 2- ...,
- 3- ...,
- 4- ...

Ora, tendo em conta a geografia nacional, não faz sentido, numa perspetiva de racionalidade na afetação de recursos, a manutenção dos 6 postos de trabalho.

Assim na ótica da otimização de funções, considerando menos 25 ... só em 2020, decide-se extinguir o posto de trabalho cujo fecho das ... se verificou nas áreas de influência dos trabalhadores com funções de Acrescem critérios de racionalidade económica, uma vez que esta diminuição de recursos humanos adstritos a estas funções, obviará uma redução da despesa associada a deslocações entre ... e respetivas estadias.

Estruturalmente a trabalhadora ..., com a função ..., residente na área ... terá, naturalmente esta como a sua área de atuação. Ora, havendo redundância de funções não fará sentido manter esta área geográfica também no âmbito das funções das trabalhadoras ... E ..., pelo que quanto a estas se decide extinguir os respetivos postos de trabalho como critério preferencial.

Estruturalmente o trabalhador ..., com a função ..., residente na área ... terá, naturalmente esta como a sua área de atuação. Ora, no âmbito das suas funções como superior hierárquico, com a competência e responsabilidade de Coordenação absorverá as funções dos trabalhadores ... e ... evitando a redundância de funções, sendo que por razões de otimização não fará sentido manter esta área geográfica adstrita a dois colaboradores, pelo que quanto a estes últimos se decidem extinguir os respetivos postos de trabalho como critério preferencial.

A assunção da zona geográfica referente ao ... ficará a cargo trabalhadora ..., atenta a sua residência em ..., que constituiu fator determinante na sua escolha, dada a amplitude mais abrangente na área geográfica que se lhe encontra atribuída, quando analisada a possibilidade da sua deslocação a ... na Zona ...

Finalmente, a Sul, na zona ..., manter-se-á nas funções de ... a trabalhadora ..., tendo em conta o critério escolhido de proximidade geográfica, entre a sua área de residência e as ... existentes na respetiva área de abrangência.

5. EXPERIÊNCIA NA FUNÇÃO

Foi valorizada a experiência profissional, independentemente de esta ter sido adquirida ao serviço da Empresa ou de outra empresa, bem como a maior polivalência que os recursos a manter terão necessariamente de ter, uma vez que haverá menor número de pessoas para o desempenho das mesmas funções. Quanto à colaboradora ... atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente à categoria de ... a que corresponde o conteúdo funcional de ... no Departamento ..., verá o seu posto de trabalho extinto com base no critério da menor experiência na função. O Departamento ..., na vertente ... é composto por 6 colaboradores:

...

Sucede que, a colaboradora em questão à data da sua contratação, 11.11.2011, foi alocada à ... sita ..., na área de vendas, assumindo funções de Porém, devido a motivos de evolução natural e conjuntura comercial, a Empresa, uma ótica de estratégia de negócio e adaptação de equipa, procedeu à transferência da mesma para a sede da Empresa ficando adstrita à função que desempenha atualmente, a partir de 01 de janeiro de 2020, conforme comunicação que lhe foi endereçada.

Nesta sequência, torna-se evidente que a colaboradora desenvolveu predominantemente a sua função na área ..., em funções relacionadas com a venda ao público, faltando-lhe experiência na área ..., comparativamente às restantes colaboradoras que detêm a mesma função pelo que, seguindo os critérios da maior polivalência funcional e da maior experiência, foi decidido incluir esta última no presente despedimento coletivo.

No que diz respeito ao colaborador ... atualmente a ocupar posto de trabalho correspondente à categoria de ... a que corresponde o conteúdo funcional de “...” no Departamento ..., o mesmo verá o seu posto de trabalho extinto com base

no critério da menor experiência nas funções. O Departamento ..., na vertente ... é composto por 3 colaboradores, infra discriminados:

...

Na verdade, apesar de o colaborador ... estar sinalizado com data de admissão a 02.10.2019 a verdade é que o mesmo já esteve anteriormente ligado à Empresa, por via da mesma função. O colaborador em causa iniciou as suas funções em 2006, terminando a sua ligação com a Empresa através da denúncia do contrato de trabalho por sua própria iniciativa em 15.07.2019. Volvidos três meses da sua saída foi readmitido na mesma função.

Ora, torna-se evidente que este último desenvolveu predominantemente a sua função na área ..., pelo que, seguindo os critérios da maior polivalência funcional e experiência deverá manter a sua função em detrimento do colaborador ..., que por via do critério subjacente foi incluído no presente despedimento coletivo.

ANEXO IV

**Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais
(Nos termos do disposto no artigo 360.º n.º 2 alínea d) do Código de Trabalho)**

...

- 1.4.** A 11/8/2020 e 14/8/2020 procedeu-se à reunião de informações e negociação, não se tendo chegado a acordo.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: "1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos*

excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

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

2.4. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na

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

realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.²

- 2.5.** A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

- 2.6.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

- 2.7.** De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:

“1 - Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou

de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”

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

- 2.9.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

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

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

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

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

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há

que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

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

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

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

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que

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.

determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava)."

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

2.11. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TPNF.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

colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)”.

- 2.12.** No caso em análise, a entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo em motivos de mercado, a diminuição da atividade da empresa, sendo economicamente inviável prosseguir com a exploração da atividade, procedendo-se ao encerramento de ...
- 2.14.** Com efeito, a entidade empregadora decidiu incluir no presente despedimento coletivo todos os trabalhadores alocados às ... encerradas.
- 2.15.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos pelo despedimento, a entidade empregadora atendeu à eliminação de funções e extinção de posto de trabalho afetos às ... discriminadas, nomeadamente a ..., encerrada a 26/3/2020, à qual estão alocadas as trabalhadoras especialmente protegidas, não possuindo a empresa outros estabelecimentos onde possam, qualquer dos envolvidos, ser afetados.
- 2.16.** Face ao exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras lactantes no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão das trabalhadoras ... e ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ... **por não se vislumbrarem indícios discriminatórios.**

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.