

PARECER Nº 464/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera e de trabalhador em gozo de licença parental, incluídos em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3741/DPH-C/2020

I – OBJETO

1.1- Em 04.09.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora "...", cópia de um pedido de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora PUÉRPERA, ... e o trabalhador em gozo de LICENÇA PARENTAL, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que deu origem ao presente processo.

1.2- Na comunicação dirigida aos trabalhadores, datada de 21/08/2020, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

"(...)

A ... (de ora em diante designada por "...") vem, na qualidade de empregador, comunicar a V. Exa., para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, que é sua intenção promover um processo de despedimento coletivo, no qual V. Exa. se encontra incluída.

Informa-se que V. Exa. poderá, em conjunto com os demais trabalhadores incluídos no presente procedimento de despedimento coletivo, constituir, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da presente comunicação,

uma comissão representativa, com o máximo de 5 (cinco) elementos.

Esta comissão representativa terá como objetivo receber a informação a que se alude no art.º 360.º, n.º 2, do Código do Trabalho, bem como participar na fase de informações e negociação a que alude o art.º 361.º do mesmo diploma.

Dado que, para efeitos de melhor tramitação do procedimento que ora se inicia e boa conclusão do processo de reestruturação que a empresa está a implementar, não se mostra conveniente que V. Exa. continue a exercer as funções e tarefas inerentes à sua atividade profissional, informa-se que, salvo posterior indicação em sentido diverso, fica dispensada de prestar serviço de comparecer no seu local de trabalho, sem perda de retribuição, desde a presente data e até à data da decisão final.

Quadro de Pessoal

Área Comercial

*-..., contribuinte fiscal (...), ...,
-..., contribuinte fiscal (...), ...
-..., contribuinte fiscal (...), ...*

Área Administrativa

-..., contribuinte fiscal (...), responsável de ...

Gerência

-..., contribuinte fiscal (...), gerente

Este processo de despedimento coletivo está previsto decorrer desde a data de comunicação da intenção do mesmo aos trabalhadores implicados e que ocorre a 21 de agosto de 2020, até ao vencimento de todos os prazos legais de

aviso consoante o tempo de antiguidade dos colaboradores, tendo como data final prevista o dia 8 de novembro de 2020.

A cessação do vínculo contratual apenas se concretizará no termo deste processo, ou seja, findo o período de aviso prévio legalmente previsto, cuja contagem apenas terá início com a comunicação da decisão final, da qual constará, entre outros elementos, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho.

A compensação pecuniária de natureza global será calculada com base no estipulado no artº 366º do código do trabalho, e para o colaborador em apreço deve ter-se em consideração o seguinte: (mapa de contas em anexo)

- 20 dias de remuneração base e diuturnidades por cada ano completo de casa: 5 anos;*
- Dias de férias não gozadas, referentes ao ano anterior e respetivo subsídio;*
- Subsídio de Natal proporcional aos meses trabalhados no ano em que acontece a rescisão do contrato;*
- Subsídio de Férias proporcional aos meses trabalhados no ano em que acontece a rescisão do contrato (dois dias por mês).*

O processo de despedimento coletivo, fundamentado por motivos de mercado e redução da atividade da empresa provocada pela diminuição presente e futura da procura pelo tipo de seguros nos quais baseamos a nossa atividade (...).

a) A realidade atual vivida decorrente das limitações impostas pela pandemia COVID-19, reduziram drasticamente a realização de viagens e por consequência direta a atividade da nossa empresa, tornando a atual estrutura empresarial desajustada face à procura e diretamente a área comercial à qual pertencem todos os trabalhadores incluídos neste processo

de despedimento coletivo;

Comparando a emissão de prémios de 1.1.2019 a 31.07.2019 com 1.1.2020 a 31.07.2020, verifica-se uma quebra acumulada de 46%.

Se fizermos a comparação no período de 1.04.2019 a 31.07.2019 com 1.04.2020 a 31.07.2020 a redução é de 95,9%. As perspetivas de aumento de vendas não são animadoras, tendo em conta que a nossa atividade está muito alicerçada numa atividade sazonal dependendo das férias dos portugueses não se vislumbrando uma recuperação no próximo ano, que permita sustentar a atual estrutura comercial.

- b) Não existe a possibilidade dos colaboradores incluídos neste processo de despedimento coletivo desempenharem outro posto de trabalho ou função;*
- c) A recuperação futura das vendas e o apoio comercial será totalmente efetuado em canais e-commerce por ferramentas totalmente digitais.*
- d) Os canais ... entraram em funcionamento ainda no primeiro semestre de 2020, tornando desnecessário recorrer a estes colaboradores para o desempenho destas funções.*
- e) É por isso necessária e inevitável a cessação do contrato de trabalho entre a ... e os colaboradores incluídos no processo de despedimento coletivo.*

Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir

Para os efeitos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 360º do Código do Trabalho, a ... informa que, os critérios que determinaram a seleção de V. Exa. como um dos trabalhadores a despedir no âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo foram os seguintes:

a) Alocação a Divisão /Departamento

Atendendo a que a ... implementou um processo de reestruturação da área comercial, o primeiro critério passou por limitar a seleção aos trabalhadores que

exercem funções na referida área, os quais foram comparados com outros trabalhadores da mesma equipa, com funções idênticas.

Nessa medida, V. Exa. foi incluída no processo de despedimento coletivo na medida em que exerce funções na área ..., estando por isso integrada no universo de trabalhadores potencialmente abrangidos.

b) Supressão do posto de trabalho

Sempre que uma determinada função ou posto de trabalho, atenta a reestruturação efetuada, é suprimida em absoluto, os trabalhadores que as exerciam foram abrangidos pelo despedimento coletivo.

Ora, as funções e tarefas que vinham sendo desenvolvidas no âmbito do posto de trabalho de ... serão descontinuadas, sendo extintas ou diretamente assumidas por ferramentas digitais, tal como foram sendo implementadas já no primeiro semestre de 2020, com a conseqüente supressão do referido posto de trabalho, ocupado por V. Exa.

Nessa medida, a extinção do posto de trabalho consubstancia, desde logo, o próprio critério de seleção de V. Exa. como um dos trabalhadores a despedir.

Para qualquer esclarecimento sobre o processo de despedimento coletivo ora iniciado, poderá contactar o gerente ..., para o seguinte endereço de correio eletrónico ... ou número de telefone (...).

(...)"

1.2.1. A acompanhar a comunicação aos trabalhadores, foram juntos os seguintes documentos, para os quais se remete e cujo teor se dão por integralmente reproduzidos:

- Anexo I – Quadro com comparação de prémios emitidos entre abril-julho 2020 vs abril – julho 2019;
- Anexo II e III – Relatório/Informação de prémios referente a 2020 (acumulado mês);
- Anexo IV- Mapa de Suporte de Contas Finais dos trabalhadores especialmente protegidos e abrangidos pelo despedimento;

1.2.2. Na comunicação realizada à CITE de pedido de parecer prévio ao despedimento, foi informado que o colaborador, ... com a função de ... desde 12/04/2017 e a colaboradora ... com a função de ... desde 17/08/2015 (em ambos os casos com antiguidades assumida da empresa anterior, em contratos de trabalho em vigor desde 01/01/2019), foram incluídos em processo de despedimento coletivo; que o despedimento coletivo abrange um total de 3 colaboradores da empresa, todos eles com a função de ... e que todos os trabalhadores já aceitaram os termos do despedimento coletivo, dando a sua resposta através de email, razão pela não se procedeu à elaboração de atas de reunião de negociação.

1.2.3. A acompanhar o processo, foi junto cópia do e-mail da trabalhadora ..., de 24/08/2020, a informar que está de acordo com o despedimento e cópia do e-mail do trabalhador ... que confirma o acordo às condições da

rescisão do contrato de trabalho através do processo de despedimento coletivo.

1.3. Por e-mail de 18/09/2020, a CITE solicitou à entidade empregadora o envio dos seguintes elementos: Anexo A da empresa em Portugal, atualizado e devidamente discriminado por setores organizacionais da empresa, categoria e antiguidade dos trabalhadores, tendo remetido o Anexo A, com os trabalhadores que, a seguir se identificam:

- a) ...;
- b) ... e,
- c) ...

1.4. Por e-mail de 21/09/2020, a CITE solicitou à entidade empregadora, esclarecimentos relativamente ao quadro de pessoal, tendo rececionado a resposta seguinte:

"(...)

Este anexo A que enviámos é o mais atualizado e refere-se a outubro de 2019. Não existe forma de retirar outro mais atualizado do site do GEP e esta impossibilidade é transversal a todas as empresas, tal como nos foi referido pelo nosso TOC.

O quadro de pessoal à data da comunicação da intenção de despedimento coletivo era a 21 de agosto de 2020 o seguinte:

Quadro de Pessoal

Área Comercial

-..., nascido a 26/01/1987, contribuinte fiscal nº ..., residente em ..., admitido na ... desde 12/04/2017 (assumida antiguidade da anterior entidade patronal), a contrato sem termo, com a função de ..., área ..., auferindo uma retribuição mensal ilíquida de 800,00 €, mais subsídio de refeição diário de 5,12 €.

-..., nascida a 08/01/1982, contribuinte fiscal nº ..., residente em ..., admitida na ... desde 17/08/2015 (assumida antiguidade da anterior entidade patronal), a contrato sem termo, com a função de ..., área ..., auferindo uma retribuição mensal ilíquida de 1875,71 €, mais subsídio de refeição diário de 5,12 €.

-..., nascido a 15/09/1982, contribuinte fiscal nº ..., residente em ..., admitido na ... desde 04/03/2020, a contrato a termo incerto, com a função de ..., área ..., auferindo uma retribuição mensal ilíquida de 1250,00 €, mais subsídio de refeição diário de 5,12 €.

Área Administrativa

-..., nascida a 19/05/1971, contribuinte fiscal nº ..., residente em ..., admitida na ... desde 03/12/2019, a contrato sem termo, com as funções ..., auferindo uma retribuição mensal ilíquida de 1250,00 €, mais subsídio de refeição diário de 5,12 €.

Gerência

-..., nascido a 12/05/1976 contribuinte fiscal nº ..., residente na Rua ... admitido na ... desde 01/01/2019, a contrato sem termo, com as funções de gerente, auferindo uma retribuição mensal ilíquida de 2664,00 € mais subsídio de refeição diário de 5,12 €.

Os trabalhadores envolvidos no processo de despedimento coletivo são todos os constantes na área ...:

-...

-...

-...

(...)”

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

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).

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. 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”.*
- 2.5. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

- 2.6. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, que "o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

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. Neste sentido é de entender que se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávidas, 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.
- 2.8. 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.

- 2.9. 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. Nos termos do artigo 359º do Código do Trabalho:

“1- Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

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

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.10.1. Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

“1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 - Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 - Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da

comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5- O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva".

2.10.2. Relativamente a Informações e negociação em caso de despedimento coletivo epígrafe do artigo 361.º:

"(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende

de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...)."

2.10.3. A Intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:

"(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas. 4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...)."

- 2.11. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 383.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo é ilícito se o empregador não tiver feito a comunicação prevista nos nºs 1 ou 4 do artigo 360º ou promovido a negociação prevista no nº 1 do artigo 361º; não tiver observado o prazo para decidir o despedimento e não tiver posto à disposição do trabalhador/a despedido/a, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida e os créditos em virtude da cessação do contrato de trabalho
- 2.12. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.
- 2.13. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, "(...) a) ... b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; c) (...)".

III – ANÁLISE

- 3.1 O despedimento coletivo corresponde, assim, a um despedimento individual com fundamento em «justa causa objetiva», ou seja, é fundado em motivos de natureza não disciplinar.
- 3.2 Para que se possa operar um despedimento coletivo, há que ter em conta o disposto no artigo 359.º e 360.º do Código do Trabalho, que prevê a exigência da comunicação de intenção de despedimento à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão de intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores ou, na falta destas entidades, a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento. Da comunicação deve constar os seguintes elementos:
- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
 - b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
 - d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
 - e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
 - f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 3.3. No despedimento “sub judice”, a entidade empregadora refere que o presente despedimento é fundamentado por motivos de mercado e redução da atividade da empresa provocada pela diminuição presente e futura da procura pelo tipo de seguros nos quais baseiam a sua atividade

(...). Refere que a realidade atual vivida decorrente das limitações impostas pela pandemia COVID-19, reduziram drasticamente a realização de viagens e por consequência direta a atividade da empresa, tornando a atual estrutura empresarial desajustada face à procura e diretamente a área comercial à qual pertencem todos os trabalhadores incluídos neste processo de despedimento coletivo, tendo documentação que demonstra a quebra de receitas. Realça que as perspectivas de aumento de vendas não são animadoras, tendo em conta que a atividade está muito alicerçada numa atividade sazonal dependendo das férias dos portugueses não se vislumbrando uma recuperação no próximo ano, que permita sustentar a atual estrutura comercial.

- 3.4.** Informa ainda que não existe a possibilidade dos colaboradores incluídos neste processo de despedimento coletivo desempenharem outro posto de trabalho ou função e transmite que a recuperação futura das vendas e o apoio comercial será totalmente efetuado em canais e-commerce por ferramentas totalmente digitais, que entraram em funcionamento ainda no primeiro semestre de 2020, tornando desnecessário recorrer aos colaboradores para o desempenho destas funções, facto que fundamenta o despedimento coletivo.
- 3.5.** A entidade empregadora observou os requisitos constantes do nº2 do artigo 360º do Código do Trabalho designadamente, indicou o critério para a seleção dos trabalhadores a despedir e o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar, com indicação do quadro de pessoal e respetiva categoria, bem como o período de tempo em que pretende efetuar o despedimento, o método de cálculo de compensação devida a cada trabalhador objeto de despedimento e o respetivo montante.

- 3.6. Compulsada a comunicação aos trabalhadores especialmente protegidos e abrangidos pelo despedimento, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento constam de documentos que acompanham o processo e as razões invocadas consubstanciam uma realidade que justifica uma intenção de despedimento coletivo pela redução da rentabilidade da atividade da empresa, pela diminuição da procura de serviços, pela impossibilidade de prever quando ocorrerá um aumento da procura, mas também pelo recurso a ferramentas totalmente digitais.
- 3.7. Consta igualmente, da comunicação dirigida aos trabalhadores os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir e o motivo que determinou a escolha em concreto dos trabalhadores visados, que desempenham funções de ..., cuja categoria serão eliminadas, verificando-se que todos os trabalhadores/as na área de ..., foram incluídos no despedimento.
- 3.8. Resulta igualmente, que os trabalhadores especialmente protegidos foram notificados e que se pronunciaram através, de correio eletrónico, manifestando o seu acordo ao despedimento, razão pela qual não se realizou a fase de informações e negociação.
- 3.9. Foi ainda junto, documento com o método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, nos termos da alínea f) do nº 2 do artigo 360º do CT.
- 3.10. Perante os factos apurados, nada consta no processo que possa indiciar discriminação em função da maternidade ou paternidade dos trabalhadores especialmente protegidos e abrangidos pelo despedimento.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera, ... e do trabalhador em gozo de licença parental, ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade "...", por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade e da paternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 30 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP-IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL E DA UGT - UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES