

PARECER N.º 470/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas e de trabalhadora puérpera, nos termos previstos nos n.º 3 e n.º 4 do artigo 346.º e n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho

Processo n.º 4316-DGP-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 19.02.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras grávidas, ..., ... e ... e da trabalhadora puérpera ..., no âmbito dos n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 346.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Caducidade de contratos de trabalho por encerramento definitivo da empresa

Exmos. Senhores,

..., com sede na (...), pessoa coletiva n.º (...), matriculada na Conservatória do Registo Comercial de sob o mesmo número, tomou a decisão de encerrar a sua atividade comercial, o que consubstancia fundamento para a caducidade dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores da sociedade.

Nos termos do artigo 346.º n.º 3 do Código do Trabalho deve dar-se cumprimento, nesta situação, ao procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, isto é, ao procedimento de despedimento coletivo.

Na presente data, mostra-se concluída a fase de informações e negociação, prevista no art.º 361º do Código do Trabalho.

As trabalhadoras que seguidamente se enumeram encontram-se abrangidas pela cessação dos contratos de trabalho, como todos os demais trabalhadores da empresa:

- i., grávida;*
- ii., grávida;*
- iii., em gozo de licença parental;*
- iv., grávida.*

Nessa medida, o envio da presente carta justifica-se de acordo com o definido na alínea b) do n.º 3 do art.º 63º do Código do Trabalho, para efeitos do disposto no n.º 4 do mesmo artigo, ou seja, a emissão do respetivo parecer.

Junta-se, para conhecimento, a seguinte documentação:

- i. cópia da comunicação de intenção de despedimento enviado às trabalhadoras em apreço, bem como e-mail comprovativo de receção da comunicação pelas mesmas, onde V. Exas. poderão verificar o cumprimento de todos os requisitos legais e demais fundamentações onde assenta o processo;*
- ii. cópia da carta enviada à DGERT com a comunicação da instauração do procedimento de despedimento coletivo e com os mesmos anexos indicados no ponto anterior;*
- iii. cópias das atas das duas reuniões realizadas nas instalações da Sociedade em ... e ..., tendo sido possibilitada a participação das trabalhadoras em apreço por meios virtuais, tudo no âmbito da fase de informação e negociação;*
- iv. cópias dos contratos de trabalho das trabalhadoras abrangidas nesta comunicação.*

Sem mais de momento, apresentamos os nossos cumprimentos (...)”.

1.2. Do processo constam cartas datadas de 31.08.2020, dirigido às trabalhadoras especialmente protegidas, cujo conteúdo se transcreve:

*“(…)Assunto: **Caducidade do Contrato de Trabalho***

..., com sede na (...), pessoa coletiva n.º (...), matriculada na Conservatória do Registo Comercial de sob o mesmo número, vem, na qualidade de entidade empregadora, comunicar a V. Exa. que pretende encerrar a sua atividade comercial, o que consubstancia fundamento para a caducidade do contrato de trabalho de V. Exa. com esta sociedade, nos termos do artigo 346.º, n.º 3, do Código do Trabalho (“CT”). Mais refere o referido preciso legal que será aplicável à presente situação — declaração de caducidade do contrato de trabalho, o procedimento relativo ao despedimento coletivo, previsto nos artigos 360.º e seguintes do supra citado diploma legal, com as necessárias adaptações.

Face ao supra exposto, e em cumprimento do disposto no supra referido artigo 360.º do CT, aplicável por remissão do artigo 346.º, n.º 3 do mesmo diploma, comunica-se a e caducidade do contrato de trabalho de V. Exa. e anexa-se, para cumprimento do procedimento supra descrito:

- i) Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (Anexo 1);*
- ii) Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa (Anexo II);*
- iii) Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo III);*
- iv) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (Anexo IV);*
- v) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (Anexo V);*
- vi) Indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir (Anexo VI).*

Todas as referências a despedimento no âmbito do presente processo são assim feitas unicamente por via na remissão legal, constante do regime da caducidade do contrato de trabalho, para aquele regime.

Não existe comissão de trabalhadores na empresa, nem comissão intersindical, nem comissões sindicais representativas dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento.

Fica desde já designado o dia 3 de setembro, pelas 10:30h, na sede social da entidade empregadora, para realização da reunião prevista no n.º 1 do artigo 361.º do CT entre a entidade patronal e os trabalhadores. Caso algum dos trabalhadores se encontre em regime de teletrabalho obrigatório, em especial trabalhadores que pertençam a grupos de risco, designadamente imunodeprimidos e doentes crónicos ou trabalhadores com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 % e, portanto, estejam impossibilitados de, querendo, comparecer na supra aludida reunião, solicitamos que enviem e-mail com essa indicação para o endereço (...) duas horas antes do horário indicado para início da mesma, para que lhes sejam facultados os códigos para acesso remoto à reunião, a realizar via plataforma eletrónica.

Cópia desta comunicação é enviada para a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, para que tal entidade tome conhecimento do processo de despedimento coletivo e da data marcada caso pretenda comparecer na referida reunião.

Mais informamos que, será igualmente remetida, no prazo legalmente previsto, comunicação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em cumprimento da alínea b) do n.º 3 do art.º 63º do CT e para efeitos do disposto no n.º 4 do mesmo artigo.

Sem mais de momento, apresentamos os nossos cumprimentos,

*

ANEXO I

MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLECTIVO

a) Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 7/2009, de 12 de Fevereiro, cabe descrever os motivos do despedimento coletivo, entendendo a Sociedade serem de clarificar os motivos que subjazem à decisão de encerramento total e definitivo de empresa, porquanto é do mesmo que decorre a cessação dos contratos de trabalho.

b) ..., doravante designada ... ou Sociedade, é uma empresa que se dedica à atividade prestação de serviços de apoio à educação;

c) O core da atividade da empresa consiste, em termos latos, na prestação de serviços transversais de suporte a clientes interessados em ingressar em ..., nos termos que seguimento melhor se enunciam;

d) Assim, a Sociedade apoia e acompanha os seus clientes em todo o processo de inscrição, desde a identificação das opções ao nível da oferta formativa disponível nas ..., apoio no âmbito da consultoria ..., apoio na candidatura ao(s) estabelecimento(s) ... selecionados, bem como acompanhamento em todo o percurso dos mesmos e até ao ingresso na ... selecionada, aqui se incluindo igualmente o apoio na marcação de ... e quaisquer outras necessidades, tudo dentro do leque dos serviços de que a mesma dispõe;

e) Ao exposto acresce que, uma outra componente muito relevante dos serviços prestados consiste no apoio aos clientes na aferição da possibilidade de obtenção de subsidiação da oferta ... e, verificando-se tal possibilidade, o acompanhamento e auxílio na instrução do necessário processo junto das entidades competentes;

f) De facto e, até muito recentemente, ... provenientes da União Europeia, do Espaço Económico Europeu e da Suíça, tinham acesso a apoios de cariz económico para ...;

g) Esta possibilidade de subsidiação funciona como um grande fator de atração para as ... em causa e, conseqüentemente, para a contratação pelos clientes dos serviços prestados pela Sociedade;

h) De facto e, de acordo com os dados de que dispõe a Sociedade, recorrem a subsidiação em média, a cada ano, 97% dos seus clientes;

i) Ocorre que, desde o início de 2020, dois eventos abalaram significativa e irremediavelmente a atividade da Sociedade;

j) Em primeiro lugar e, como é sobejamente sabido, desde Março a Organização Mundial de Saúde declarou a pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2);

k) Ora, como também é sabido em virtude da pandemia e da emergência de saúde pública espoletada pela mesma, têm sido instituídas, pelos diversos Estados e Territórios, limitações significativas à circulação de pessoas, incluindo encerramento de fronteiras e fixação de obrigações de quarentena, numa tentativa de conter o contágio;

l) Ora, atendendo a que a atividade da Sociedade consiste efetivamente em ... — maioritariamente ..., para que estes ..., a mudança destes para o país onde se situam as ... é uma parte essencial e indissociável do objetivo a atingir;

m) Ocorre que, na situação que atualmente se vive e, como decorrência natural da mesma e de todas as incertezas que esta acarreta para os potenciais ... e clientes da Sociedade, a atividade comercial ressentiu-se de forma muito significativa;

n) Do quadro infra consta uma análise com a evolução das vendas da sociedade, relativas aos primeiros sete meses dos anos de 2019 e de 2020, incluindo-se uma análise absoluta e percentual da variação da faturação entre um exercício e o outro:

Volume de Negócios

<i>Meses</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>#</i>	<i>#%</i>
<i>Janeiro</i>	<i>€ 68 036,21</i>	<i>€ 62 642,48</i>	<i>- € 5 393,73</i>	<i>-9%</i>
<i>Fevereiro</i>	<i>€ 36</i>	<i>€ 38</i>	<i>€</i>	<i>7%</i>

	133,20	916,68	2783,48	
Março	€ 36246,53	€ 31 366,25	- € 4880,28	-16%
Abril	€ 39994,35	€ 30 211,37	- € 9 782, 98	-32%
Maio	€ 35 753,86	€ 18 417,84	- € 17 336, 02	94%
Junho	€ 33 528,28	€ 25 756,24	- € 7 772, 04	-30%
Julho	€ 42 695,46	€ 21 608,52	- € 21 086,94	-98%
Total	€ 292 387,89	€	- € 63 468,51	-28%

o) Como se pode verificar e, no que respeita aos primeiros sete meses do ano, as vendas da Sociedade tiveram uma quebra de € 63.468,51, a que corresponde uma variação negativa de cerca de 30%;

p) Por outro lado e, como é igualmente do conhecimento geral, ... tomou igualmente a decisão ...;

q) Ora, no seguimento do ..., informou o ... em 23 de Junho de 2020, que todos os ... provenientes da ..., do ... e ... deixariam de ser elegíveis para a ... 2021-2022 em diante;

r) Tendo como pressuposto que i) o modelo de negócio da Sociedade e que, esteve na base da sua constituição, foi a prestação de serviços aos seus clientes — cidadãos da União Europeia, de apoio ... e ii) este ... está, na esmagadora maioria das vezes, dependente dos apoios financeiros que eram, até à data, concedidos pelo ... àqueles e que foram entretanto cancelados, entende a Sociedade estar irremediavelmente comprometida, a curtíssimo prazo, a sua atividade comercial e consequentemente a sua viabilidade económica;

s) Não lhe restando, assim, outra alternativa viável que não o seu encerramento total e definitivo, enquanto ainda lhe é possível fazer face aos custos que o mesmo acarreta.

ANEXO II

(Em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 2 do art.º 360 do Código do Trabalho)

QUADRO DE PESSOAL DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS

<i>Departamento</i>	<i>Nome</i>	<i>Função</i>
<i>Dept. ...</i>

<i>Dept. ...</i>

<i>Dept. ...</i>

<i>Dep. ...</i>
...

<i>Dept. ...</i>

ANEXO III

CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DE TRABALHADORES

1. Em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, cabe indicar os critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a despedir;

2. Entendemos, porém, que tal requisito não será aplicável à presente situação, sendo uma das necessárias adaptações a que alude o artigo 346.º, n.º 3 in fine, não se exigindo, assim, qualquer ponderação de fatores para a seleção de trabalhadores;

3. Versando o presente processo sobre a caducidade dos contratos de trabalho, é esta fundada no encerramento total e definitivo de empresa e, conseqüentemente, deixarão de existir, juntamente com a sociedade, todos os postos de trabalho da mesma.

ANEXO IV

NÚMERO DE TRABALHADORES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

1. Em cumprimento do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cabe indicar o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

2. O procedimento abrangerá a totalidade dos trabalhadores da entidade patronal, ou seja, 20 trabalhadores;

3. Os trabalhadores são titulares das seguintes categorias profissionais:

a) Assistente ...	5 (cinco) trabalhadores
b) Assistente ...	5 (cinco) trabalhadores
c) Assistente ...	10 (dez) trabalhadores

ANEXO V

PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO

1. Em cumprimento do disposto na alínea e) do n. 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cabe indicar o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;

2. Os contratos de trabalho dos trabalhadores cessarão logo que cumpridos os prazos legais mínimos aplicáveis ao presente procedimento;

3. Assim, no seu limite temporal mínimo, o processo durará por 15 (quinze) dias, contados da data da comunicação deste documento aos trabalhadores, por forma a dar cumprimento à fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do mesmo diploma legal;

4. Ao período de tempo previsto no número anterior acrescerá o prazo de aviso prévio legal aplicável, atenta a antiguidade dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo, que antecede o momento da cessação dos contratos de trabalho, nos seguintes termos:

- a) 15 dias — no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano;
- b) 30 dias — no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos;
- c) 60 dias — no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias — no caso de trabalhador com antiguidade superior a 10 anos;

5. Se aplicável, especiais regras legais de tutela dos trabalhadores, em razão da sua situação pessoal (por exemplo, trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes), poderão impor momentos distintos para a cessação dos respetivos contratos e o prolongamento, quanto àqueles, do presente procedimento de despedimento coletivo;

6. É expectativa da entidade empregadora concluir o seu processo de encerramento definitivo da empresa até 31 de outubro de 2020.

ANEXO VI

MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER AOS TRABALHADORES

Em cumprimento do disposto na alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cabe indicar o método de cálculo da compensação genérica a conceder aos trabalhadores.

A compensação a receber pela cessação do Contrato de Trabalho obedecerá ao disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho, considerando o regime transitório introduzido pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto que alterou o Código do Trabalho, sendo o método de cálculo o seguinte:

- a) Período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012: a compensação corresponderá a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;*
- b) Período de duração do contrato entre 01 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013: a compensação corresponderá a 20 dias de retribuição base calculado proporcionalmente ao período de trabalho prestado;*
- c) Período de duração do contrato de 01 de outubro de 2013 em diante: a compensação corresponderá a 12 dias de retribuição base calculado proporcionalmente ao período de trabalho prestado.*

A compensação será posta à disposição dos trabalhadores até à data de cessação dos contratos de trabalho.

1.3. Do processo constam atas de reuniões de informação e negociação realizadas em 03.09.2020 e 04.09.2020 que se dão por integralmente reproduzidas.

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 princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².

2.5. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no

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).

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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 (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.6. Compete à CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.

2.7. Nesse sentido, tem esta Comissão entendido que sempre que o formalismo de despedimento coletivo venha a ser adotado por determinação legal é devido ao empregador a solicitação de parecer prévio à CITE, nos termos do referido artigo 63.º.⁴

2.8. Nos termos previstos do artigo 346.º do Código do Trabalho, a morte de empregador em nome individual, a extinção de pessoa coletiva empregadora, ou o encerramento total e definitivo de empresa determinam a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações, exceto se se tratar de microempresa (a que emprega menos de 10 trabalhadores- alínea a) do n.º 1 do artigo 100.º do Código do Trabalho), de cujo encerramento o/a trabalhador/a deve ser informado com a antecedência prevista nos n.os 1 e 2 do artigo 363.º, relativo a decisão de despedimento coletivo.

2.9. O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, 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).

2.9.1. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

⁴ Consultar a este respeito, e a título exemplificativo o Parecer n.º 159/CITE/2010 e o Parecer n.º 41/CITE/2011.

- 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.

2.10. Na verdade, o procedimento de despedimento coletivo nas situações de encerramento total e definitivo da empresa deve ser adaptado à circunstância de se tratar, *in fine* de uma situação de caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o/a trabalhador/a prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber (alínea b) do artigo 343.º do Código do Trabalho).

Tal situação não se confunde com o encerramento de estruturas da empresa ou redução de pessoal por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, uma vez que nestes casos o empregador mantém a atividade.

2.11. Realce-se, ainda, que a exigência legal de adoção de um procedimento de despedimento coletivo não se aplica às microempresas, ou seja aquelas que empregam menos de 10 trabalhadores, bastando informar o/a trabalhador/a com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º do Código do Trabalho.

2.12. No entanto, deve entender-se que a caducidade do contrato de trabalho opera apenas nos casos em que se verifiquem os pressupostos para essa caducidade.

Como melhor se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 25.09.2006, proferido no âmbito do Processo n.º 0516184, disponível em www.dgsi.pt: "(...) *Ou seja, a atual lei laboral estabelece expressamente que o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, mas limita o direito do*

trabalhador despedido à compensação (...) prevista no artigo 401.º do Código do Trabalho para os casos de despedimento coletivo.

Mas a circunstância da lei prever expressamente a caducidade do contrato de trabalho no caso de encerramento da empresa, não significa que o empregador não tenha que demonstrar que o encerramento é total, isto é, que cessa toda a atividade da empresa e não apenas algumas valências, e definitivo, isto é, que não mais seja viável o recebimento do trabalho atenta a evolução normal e previsível duma empresa que encerrou as suas instalações. (...)”.

2.13. Ora, no caso em apreço, a entidade empregadora que se dedica à atividade de prestação de serviços de ..., nomeadamente na prestação de serviços transversais de suporte ..., comunicou aos seus trabalhadores e trabalhadoras que em virtude da Pandemia, ... e dos resultados negativos da empresa, decidiu encerrar total e definitivamente a empresa.

2.14. Quanto aos critérios de seleção dos trabalhadores/as a serem abrangidos/as pelo despedimento, refere a empresa a desnecessidade da sua determinação porquanto o encerramento total e definitivo da empresa determina a cessação de todos os contratos de trabalho, tal como prevê o n.º 3 do artigo 346.º do CT.

2.15. Da ata das reuniões de informações e negociação não resulta expressa oposição ao despedimento por parte das trabalhadoras especialmente protegidas e presentes nas reuniões.

2.16. Assim, decorre do processo que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento das trabalhadoras grávidas, ..., ... e ... e da trabalhadora puérpera ..., por não se vislumbrarem indícios de discriminação na cessação, por caducidade, do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE SETEMBRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.