

PARECER Nº 512/CITE/2020

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

Processo n.º 4400-DL-C/2020

I – OBJETO

1.1- Em 18.09.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora "...", cópia de comunicação preliminar de despedimento coletivo e respetivos anexos, que inclui a trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 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 datada de 16/09/2020 dirigida aos trabalhadores, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

"(...)

I- COMUNICAÇÃO DE INTENÇÃO DE PROMOVER DESPEDIMENTO COLECTIVO

Exmo. (a) Senhor(a) Colaborador(a),

..., (...) (doravante indiferenciadamente designada por "...",

“Empresa” ou “Entidade Empregadora”) vem, nos termos e para os efeitos do consignado no artigo 360º. e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (adiante “Código do Trabalho” ou “CT”), e na qualidade de S/ Entidade Empregadora, comunicar a V. Exa. a intenção de proceder a um despedimento coletivo no seio da Empresa, o que se propõe fazer pelos motivos, razões e nas condições abaixo indicadas:

II - INTRODUÇÃO — BREVE ENQUADRAMENTO

1. O Código do Trabalho oferece, no seu artigo 359º, uma noção de despedimento coletivo: trata-se da “cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, (...) dois trabalhadores, (...) 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. Exige-se, portanto, a verificação de dois traços essenciais: primeiro, o despedimento coletivo determinará a extinção de uma pluralidade de vínculos; segundo, a rutura dos contratos respetivos fundar-se-á numa razão comum a todos eles (fundamento organizativo ou técnico) que torne o despedimento coletivo indispensável ou inevitável.

3. Do ponto de vista objetivo, o despedimento coletivo surge, assim, como particularmente adequado para fazer face a uma situação de crise da empresa, crise essa que se pretende ultrapassar pelo seu redimensionamento ou pela prossecução de objetivos empresariais de reorientação estratégica ou de mercado (reestruturação).

III — MOTIVOS (MERCADO E ESTRUTURAIS PARA O DESPEDIMENTO COLECTIVO

4. A atividade comercial da ..., encontra-se ligada ao setor do ..., e em particular, à ...
5. Atendendo às características do produto que comercializa — ... — a atividade da ... caracteriza-se pela sazonalidade, ou seja, o pico máximo do valor das vendas ocorre durante os meses de Verão (período no qual existe maior procura do consumidor), sofrendo um decréscimo substancial durante os meses de Inverno, decorrente da diminuição da procura.
6. A ..., não obstante a adoção de medidas de reestruturação financeira, não tem conseguido passar à margem do abrandamento se faz sentir no seu sector de atividade (adiante "Sector").
7. Com efeito, em 2015 o volume de vendas foi de 2,9 milhões de euros e este tem vindo gradualmente a decrescer para 1,26 milhões de euros em 2019.
8. Esta evolução do mercado, implicou o surgimento de resultados líquidos negativos e operacionais nos anos de 2017, 2018 e 2019, com o consequente aumento e exposição ao financiamento bancário.
9. A par da realidade acima descrita, a partir de fevereiro de 2020 na economia nacional e internacional os "negócios" e "vendas" caíram abruptamente, resultante da situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS -CoV -2 e da doença COVID -19, provocando uma queda do PIB no primeiro e segundo semestre superior a 16%.
10. Aliás, é do conhecimento comum que este é um dos Sectores mais afetados pela atual conjuntura económica (nacional e internacional), com uma queda correspondente a mais de 35% face aos meses homólogos, pelo que, vivendo uma grave crise representou para a ... uma quebra muito acentuada em 2020 da sua faturação.
11. Esta quebra acentuada implica a tomada de medidas urgentes para sustentar a viabilidade da Empresa, ajustando os itens que se passam a indicar:
 - Estrutura desajustada em função dos estabelecimentos abertos e o volume de vendas realizado;
 - Elevadas rendas suportadas com as lojas, cujos custos não são suportados pelas

vendas realizadas;

- *Abertura ... em 2019, implicou elevado investimento e sem retorno, tendo sido fechada em 2020;*
- *Atividade sazonal entre abril e agosto é vital para a manutenção da rentabilidade do negócio ao longo do restante ano, a qual, foi praticamente inexistente em 2020;*
- *Fechos e reestruturação das lojas (menor área) por imposição legal em 2020 implicou um excesso de recursos humanos (diretos e indiretos);*
- *A necessidade de reduzir os horários de funcionamento das lojas implica a necessidade de reestruturação de recursos humanos (diretos e indiretos).*

12. *Atento ao inexorável impacto que esta situação tem na tesouraria da ... e por forma a assegurar a manutenção dos postos de trabalho, a Gerência decidiu solicitar junto da Segurança Social o apoio por via do Lay-off simplificado.*

13. *Todavia, da análise efetuada, terminado esse apoio que ocorreu em 30 de junho de 2020, concluir-se que esta situação económica e financeira da ... implica, para manter a sua sustentabilidade, a necessidade de tomar medidas de reestruturação financeira e redução de colaboradores.*

14. *Como tal, a ... vê-se obrigada a proceder a uma reestruturação do seu quadro de pessoal, a fim de garantir a viabilidade futura da empresa, nomeadamente através de uma mais adequada organização dos seus recursos - nomeadamente humanos.*

15. *Com efeito, existe uma premente necessidade de a Empresa adequar a sua estrutura humana ao tipo de negócio em curso e às previsíveis restrições legais de abertura dos estabelecimentos, a fim de evitar custos supérfluos e/ou com trabalhadores cujas qualificações e/ou área de especialização não se adequem às necessidades da*

16. *Aliás, caso não se proceda, de forma imediata, a um ajuste organizativo e estrutural dos níveis de custo e não se adequem a organização à nova realidade do mercado, a Empresa tem razões para crer, como se sublinhou, que poderia estar a pôr em risco a sua própria existência.*

17. Apesar de existirem eventuais esperança da retoma do Sector em 2021, esta, está associada à criação de uma vacina, não apresentando garantias de execução a curto prazo.

18. Pelo que, apesar do esforço financeiro efetuado, o mesmo ainda não se traduziu de forma suficiente para inverter a situação económica que se verifica na empresa desde finais de 2017, sendo certo que, no momento atual, atendendo às expectativas económicas gerais de baixo investimento e alta das taxas de juro por parte dos agentes económicos, retira-se a conclusão de que inexistem quaisquer garantias e reais expectativas de que a médio ou mesmo longo prazo se ultrapassasse a presente situação.

19. Visto que todos os elementos de que se dispõe apontam para uma manutenção do atual panorama nacional e sectorial, temos que, não obstante o aludido esforço financeiro e a política comercial prosseguidos pela Sociedade para tornar a Empresa mais competitiva, não é expectável que, no curto prazo, se assista a uma inversão no atual cenário económico-financeiro da ..., a qual atravessa uma sensível situação de crise empresarial.

20. Neste contexto, uma redução global significativa nos resultados económicos como referido anteriormente implicará a necessidade de redução de custos e, necessariamente, a redução do pessoal. A impossibilidade material de ocupação efetiva de todos os trabalhadores num médio a longo prazo leva a que a manutenção dos vínculos laborais para com aqueles represente uma situação economicamente inoportável, originando - previsivelmente - a necessidade de, irremediavelmente, proceder à extinção dos postos de trabalho respetivos.

21. Assim, em suma, o presente processo de Despedimento Coletivo ocasionado por fatores estruturais e de mercado - dada a notória diminuição da procura dos serviços no âmbito do decréscimo de produtividade no sector em que a ... se encontra inserida, alicerçada no crescente desequilíbrio económico-financeiro que a mesma enfrenta - assume contornos de essencialidade para a viabilização e manutenção jurídico-económica da Empresa, de forma a adaptar-se ao estado

atual do mercado e, assim, fazer face à elevada perda do seu volume global de negócios.

22. Atento o exposto, a ..., ciente da gravidade da situação económico financeira que atravessa, vê-se forçada a adotar e a estender aos seus Trabalhadores um Plano de Equilíbrio Económico e Financeiro.

Esse Plano significa, no essencial, a adoção de um conjunto de medidas que visam, por um lado, (i) aumentar a competitividade da Empresa e incrementar as suas receitas e, por outro lado, (ii) assegurar uma redução dos custos fixos, procurando-se, assim, garantir (a) a viabilização da Sociedade face à atualidade do mercado e aos seus resultados financeiros, e (b) salvaguardar a manutenção da maioria dos postos de trabalho, pretendendo-se, desse modo, que a redução de pessoal considerada necessária afete um menor número possível de trabalhadores.

23. A título meramente ilustrativo, a empresa tem em curso medidas, entre as quais:

a) O redimensionamento da Sociedade com centralização dos serviços na sua sede e aproveitamento das sinergias;

b) A reorganização da estrutura interna da Empresa e conseqüente reorganização dos seus estabelecimentos/Lojas tornando-as mais ágeis e competitivos implicando, nomeadamente, a abertura em horário e períodos intermitentes da loja de Lisboa;

c) A redefinição dos custos correntes da Empresa com estruturas, para além da renegociação de contratos com fornecedores e afins;

d) A redução e o ajustamento do universo de trabalhadores da Empresa às suas necessidades;

e) A redução de despesas com pessoal (formação, viagens, viaturas, telecomunicações, etc); e

f) A redução das despesas administrativas e com consumíveis.

24. A implementação das medidas indicadas nas alíneas b) e d) do n.º 23 que antecede determinará uma redução no número de trabalhadores da Empresa.

25. Efetivamente, a adoção de tais medidas surge como um mal necessário, pois visa assegurar a redução, a longo prazo, de custos com pessoal da Empresa, bem como a sua rentabilidade e competitividade no Sector.

26. Há, pois, uma necessidade de, irremediavelmente, proceder à redução do número de colaboradores, de forma a manter a estrutura funcional adaptada à realidade e atualidade da sua atividade, suas dificuldades e exigências face ao próprio mercado que se mantém em crise e cresce em competitividade e concorrência.

27. Tal redução obedece a uma política de total redimensionamento da empresa e conseqüentemente, conduz ao seu ajustamento às atuais necessidades de mercado, através, nomeadamente, da extinção de alguns postos de trabalho (Anexo 1).

28. Com efeito, durante o último ano fiscal, os custos associados aos postos de trabalho atualmente existentes ascenderam a cerca de 378.489,80 euros, sendo certo que, através da reestruturação que a Empresa se propõe agora implementar, se prevê uma redução significativa desses custos, na ordem dos 86.622,00 euros, o que, previsivelmente, terá um impacto positivo no seu equilíbrio económico e financeiro.

29. Em suma, com fundamento no desequilíbrio económico-financeiro da Empresa, bem como na redução da sua atividade provocada pela diminuição da procura de bens e serviços, explanado nos parágrafos anteriores, a ..., nos termos da alínea do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, manifesta a intenção de proceder a um despedimento coletivo no âmbito de uma redução de pessoal por motivos estruturais e de mercado, nos termos do n.º 1 e 2, alíneas a) e b) do artigo 359.º e seguintes do Código do Trabalho.

III- QUADRO DE PESSOAL DISCRIMINADO POR SECTORES ORGANIZACIONAIS

30. Em conformidade com a alínea b), do n.º 2, do artigo 360º. do Código do Trabalho, a ... junta, para os devidos efeitos, o Quadro de Pessoal Interno Oficial (Anexo II).

IV — CRITÉRIOS para selecção dos trabalhadores a despedir

31. Nos termos da alínea c), do n.º 2, do artigo 360º. do Código do Trabalho, a Empresa, na determinação dos critérios que nortearam a selecção do trabalhadores a despedir no âmbito do processo de despedimento em curso terá, necessariamente, em consideração o impacto das medidas supra projetadas, bem como a circunstância da reestruturação em curso se basear, essencialmente, numa quebra abrupta na procura dos serviços que a Empresa presta, o que determina a necessidade do presente despedimento coletivo se dirigir, transversalmente, a toda a Empresa, ainda que assuma um especial enfoque nos setores das vendas online e serviços de loja.

32. De facto, conjugando:

i. O impacto da atual conjuntura (nacional, internacional e sectorial) na faturação da Empresa,

ii. O desequilíbrio económico-financeiro,

verifica-se que a Empresa tem um grupo excessivo e desfasado de Colaboradores nos supra referidas áreas, existindo a possibilidade de se proceder a um reenquadramento organizacional de forma a assegurar, com um menor número de colaboradores, a prossecução das tarefas a eles inerentes, de forma otimizada e com menor custo com o pessoal, o que, associado às restantes medidas em curso, permitirá uma conjugação de melhores sinergias para fazer face à atual crise em que se encontra.

Assim,

A. Vendas online

33. A decisão de reestruturar assenta em motivos de mercado que tem conduzido a uma redução da atividade da ... provocada pela diminuição atual e previsível da procura dos seus produtos. Consequentemente, deixou de ser necessário manter em atividade o site "... " e a comercialização da marca "... " passará a ser realizada exclusivamente pelo site internacional da marca. Assim o desempenho da atividade venha a ser assegurado por dois colaboradores deixou de ser necessário.

34. Logo, determina-se a extinção das funções de coordenação e apoio das vendas online, pelo que, se pretende fazer cessar os contratos de trabalho com as colaboradoras Sr^a. D. ... e com a Sr^a. D.

35. Havendo nestas condições apenas 2 (dois) colaboradores, não existe necessidade de recorrer a qualquer critério de seleção.

B. Serviço em loja

36. Atualmente, ... tem ao seu serviço, na sua loja sita na Rua (...) ..., 2 (vendedores) e um 1 (gerente) quando na verdade o estabelecimento irá funcionar com período de abertura alternados e horários de funcionamento que implica o seu encerramento em vários dias da semana.

37. Nesse contexto, a função de gerência de loja e vendedores deixa de ser necessária e quando o estabelecimento estiver aberto o atendimento ao público poderá ser exercido em sistema de rotatividade pelos colaboradores que prestam serviço no escritório.

38. Logo, determina-se a extinção da função de gerente de loja e vendedores da loja de ..., pelo que, pretende-se fazer cessar os contratos de trabalho com a colaboradora Sr^a. D. ... que é a gerente de loja ..., com o colaborador Sr. ... e da colaboradora Sr^a. D. ...

V – Nº DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

<i>Local de Trabalho</i>	<i>Nome</i>	<i>Categoria Profissional</i>	<i>Data Admissão</i>	<i>Tipo contrato</i>
<i>Escritório, ...</i>	<i>...</i>	<i>Online</i>	<i>08/2013</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Escritório, ...</i>	<i>...</i>	<i>Apoio vendas online</i>	<i>08/2014</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Loja, ...</i>	<i>...</i>	<i>Gerente de loja</i>	<i>04/2016</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Loja, ...</i>	<i>...</i>	<i>Funcionário de loja</i>	<i>05/2016</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Loja, ...</i>	<i>...</i>	<i>Funcionária de loja</i>	<i>08/2018</i>	<i>Efectivo</i>

VI INDICAÇÃO DO PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDITO COLETIVO

39. Os contratos dos trabalhadores abrangidos serão feitos cessar de modo simultâneo no culminar do processo ora indicado.

VII — MÉTODO DE CÁLCULO DE COMPENSAÇÃO AOS TRABALHADORES A DESPEDIR

40. Para os efeitos da alínea f), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... declara não pretender atribuir qualquer compensação genérica para além da consagrada no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho e que equivale a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo, que o valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto de 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida; O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades; Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente,

41. O recebimento por parte do Colaborador, dos supra elencados crédito salariais, ocorrerá com no culminar do processo de despedimento coletivo.

42. Certos da sensibilidade que esta questão merece, manifestamos-lhe a nossa disponibilidade para prestar os esclarecimentos necessários que entender por convenientes sobre o processo de despedimento coletivo em curso.

43. Mais informamos que, na presente data, serão enviados aos Serviços do Ministério (Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) competente a cópia da presente comunicação e dos documentos que lhe vão anexos.

VIII — ANEXOS

Anexo 1

<i>Local de Trabalho</i>	<i>Nome</i>	<i>Categoria Profissional</i>	<i>Data Admissão</i>	<i>Tipo contrato</i>
<i>Escritório, ...</i>	<i>...</i>	<i>Online</i>	<i>08/2013</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Escritório, ...</i>	<i>...</i>	<i>Apoio vendas online</i>	<i>08/2014</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Loja, ...</i>	<i>...</i>	<i>Gerente de loja</i>	<i>04/2016</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Loja, ...</i>	<i>...</i>	<i>Funcionário de loja</i>	<i>05/2016</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Loja, ...</i>	<i>...</i>	<i>Funcionária de loja</i>	<i>08/2018</i>	<i>Efectivo</i>

Anexo II

<i>Local de Trabalho</i>	<i>Nome</i>	<i>Categoria Profissional</i>	<i>Data Admissão</i>	<i>Tipo contrato</i>
<i>Escritório, ...</i>	<i>...</i>	<i>Financeiro</i>	<i>2009-</i>	<i>...</i>
<i>Escritório, ...</i>	<i>...</i>	<i>NA.</i>	<i>2009</i>	<i>Sócio Gerente</i>
<i>Escritório, ...</i>	<i>...</i>	<i>Logística/</i>	<i>09/2019</i>	<i>Sócio Gerente Operações</i>
<i>Escritório, ...</i>	<i>...</i>	<i>Gestão de stock/ Responsável de lojas</i>	<i>09/2011</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Escritório, ...</i>	<i>...</i>	<i>Comercial</i>	<i>07/2015</i>	<i>Efectivo</i>

<i>Escritório, ...</i>	<i>...</i>	<i>Comunicação</i>	<i>02/2019</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Escritório, ...</i>	<i>...</i>	<i>Online</i>	<i>08/2013</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Escritório, ...</i>	<i>...</i>	<i>Apoio vendas online</i>	<i>08/2014</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Loja, ...</i>	<i>...</i>	<i>Gerente de loja</i>	<i>04/2016</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Loja, ...</i>	<i>...</i>	<i>Funcionário de loja</i>	<i>05/2016</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Loja, ...</i>	<i>...</i>	<i>Funcionária de loja</i>	<i>08/2018</i>	<i>Efectivo</i>
<i>Loja,...</i>	<i>...</i>	<i>Gerente de loja</i>	<i>08/2013</i>	<i>Efetivo</i>

1.2.1. A CITE rececionou carta em 28/09/2020, datada de 24/09/2020, da entidade empregadora com o seguinte teor:

" Cumpre-nos informar que nos termos do artigo 361º do Código de Trabalho, irá ter lugar a ronda de negociações e informações, agendada para o dia 29 de Setembro que irá ter lugar em ..., 1200-018 às 11h. "

1.2.2. Por e-mail de 30/09/2020 e reenviado a 07/10/2020, a CITE solicitou à entidade empregadora o envio dos seguintes elementos:

- Identificação da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental especialmente protegido/a e abrangida/o pelo despedimento;
- Envio de cópia da comunicação de intenção de despedimento do/a trabalhador/a especialmente protegido e comprovativo da receção da comunicação;
- Envio de cópia da comunicação aos trabalhadores da data da reunião de informações e negociação;
- Envio da ata de reunião de informações e negociação.

- Envio do Anexo A, atualizado e devidamente discriminado por setores organizacionais da empresa, categoria e antiguidade dos trabalhadores;
- Outros elementos que entendam por pertinentes.

1.2.3. Por e-mail de 08/10/2020, a entidade empregadora remeteu os elementos solicitados, com exceção do Anexo A, acompanhado da comunicação cujo teor se reproduz:

"(...)

Vimos pela presente, 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, solicitar pedido de emissão de parecer prévio na sequência do despedimento coletivo que visa o encerramento total da atividade das vendas online pelo site nacional "... e encerramento do estabelecimento da empresa sita da ...

Cumpre, sublinhar, que o despedimento coletivo abrangerá infelizmente todos os trabalhadores da empresa que operam com as vendas online realizadas pelo site "... e os que estão afetos ao estabelecimento da empresa sita da ...

A trabalhadora lactante visada é a Srª D. ..., solteira, residente na (...).

Tem a categoria profissional de ... e exerce funções de apoios nas vendas online.

Foi realizado no passado dia 29 de setembro de 2020 uma reunião com todos os colaboradores a fim de lhes serem prestadas as informações, sendo que, no caso em apreço da presente colaboradora, encerrada atividade das vendas online e o estabelecimento da ..., face à categoria profissional que tem seria impossível à empresa recolocá-la em outra função, já que, todas as restantes inserem-se na área do escritório e estão preenchidas por outros colaboradores.

Como emerge da ata de reunião realizada em 29 de setembro de 2020 a trabalhadora lactante aceitou que único meio possível para a resolução da situação seria o recurso ao despedimento coletivo.

Quanto aos critérios de seleção, os mesmos foram inexistentes, já que, o departamento das vendas online era composto pela trabalhadora lactante e outra colaboradora são ambas são objecto do despedimento coletivo, já que, irá ser extinto.

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 da trabalhadora supra-referida, remetendo para o efeito em anexo os seguintes documentos:

- Envio de cópia da comunicação de intenção de despedimento da trabalhadora lactante;*
- Envio de cópia da comunicação aos trabalhadores da data da reunião de informações e negociação;*
- Envio da ata de reunião de informações e negociação.*
- Envio do Anexo A, atualizado e devidamente discriminado por setores organizacionais da empresa, categoria e antiguidade dos trabalhadores.*

(...)"

1.2.4. Da análise dos elementos remetidos extrai-se que todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento receberam a comunicação de intenção de despedimento coletivo e respetivos anexos, por mão própria, através de termo de entrega e receção, devidamente assinado e datado.

A trabalhadora lactante tomou conhecimento da comunicação de intenção de despedimento em 16/09/2020.

1.2.5. Por carta datada de 24/09/2020, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento receberam comunicação relativa à data e hora e local da reunião de informações e negociação, a que alude o nº 1 do artigo 361º do Código do Trabalho.

1.2.6. Dos documentos remetidos e que fazem parte integrante do processo de despedimento, consta cópia da ata da reunião que se destina a dar cumprimento à fase de informações e negociação com os trabalhadores, cujo teor de reproduz infra:

*“FASE DE (INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO NO ÂMBITO DO PROCESSO DE
DESPEDIMENTO COLECTIVO PROMOVIDO PELA ...*

*ATA DA REUNIÃO DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÕES (ART.º 361.º n.º5 do CÓDIGO
DO TRABALHO)*

No dia 29 de setembro de 2020 às 11.00 horas, teve lugar a reunião da fase de informações e negociação do despedimento coletivo iniciado pela ... com sede na ... (...) (adiante "...") no passado dia 16 de setembro de 2020, com a entrega da comunicação preliminar aos trabalhadores às colaboradoras, Sr.ª D.ª. ..., Sr.ª D.ª. ...; a 19 de setembro de 2020 à colaboradora Sr.ª D.ª. ...; a 22 de setembro de 2020 à colaboradora Sr.ª D.ª. ... e a 24 de setembro de 2020 ao colaborador Sr. ..., abrangidos e também por estas comunicações foram os serviços da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante "DGERT") e Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego (adiante "CITE").

A DGERT informou que não iria estar presente porque não tinha sido constituída comissão de trabalhadores. A CITE não esteve presente.

Da parte da empresa esteve presente o Senhor Dr. ... e o Senhor Dr. ..., na qualidade de gerentes, e com poderes para representar a sociedade e da parte dos trabalhadores estiveram presentes a Sr.ª D.ª. ..., a Sr.ª D.ª. ..., a Sr.ª D.ª. ..., a Sr.ª D.ª. ...

Iniciada a reunião, foram todos os presentes informados que esta reunião visa dar informações aos trabalhadores do processo de despedimento coletivo em curso e apurar se existe a possibilidade: a) Suspender os contratos de trabalho; b) Reduzir períodos normais de trabalho; c) Reconverter ou reclassificar profissional os trabalhadores ou; d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

Foi explicado aos colaboradores em causa, que o estabelecimento comercial onde prestam serviço irá encerrar, pelo que, a hipótese de suspensão de contratos e a redução dos períodos normais de trabalho seriam hipótese que não se coloca. Quando à possibilidade de os colaboradores em causa aderirem à reforma antecipada ou pré-reforma, atento à idade dos mesmo será uma hipótese que não poderá ser cogitada.

Por fim, abordou-se a questão de saber se os trabalhadores em causa poderiam ser reconvertidos ou reclassificados profissionalmente, foi explicado, que o quadro de pessoal existente no escritório é o suficiente e bastante. A existência da pandemia resultante da doença Covid 19 implicou o fecho dos estabelecimentos no período sazonal que habitualmente sustenta as vendas para o ano inteiro. Assim, não se vislumbra para empresa outra medida se não o recurso ao despedimento coletivo. Foi dada a palavra aos presentes que sobre o conteúdo da exposição solicitaram alguns esclarecimentos e acordaram que a medida adotada seria a mais correta. Por ser verdade, assim o assinaram todos os presentes:

Da ata consta a lista de presenças com todos os participantes na reunião, entre os quais a trabalhadora lactante e as respetivas assinaturas.

- 1.2.7.** Do processo consta ainda a comunicação final dirigida à trabalhadora lactante, com a data de 08.10.2020, para a qual se remete e cujo teor se reproduz:

"(...)

Cumpre-nos informar que no dia 8 de Outubro de 2020 foi enviado para a Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o processo de despedimento coletivo para que 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 emita parecer prévio quanto ao despedimento de V.Exa. ao abrigo do processo despedimento coletivo em curso.

Nos termos e ao abrigo da alínea b) do n.º 3 do artigo 363.º do Código de Trabalho, aproveitamos desde já para enviar cópia da reunião de negociações e prestação de informação e ainda a listagem dos trabalhadores abrangidos.

(...)

I - COMUNICAÇÃO DA DECISÃO FINAL DE DESPEDIMENTO COLECTIVO

Exmo. (a) Senhor(a) Colaborador(a),

..., (...) vem, nos termos e para os efeitos do consignado no artigo 360.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (adiante "Código do Trabalho" ou "CT"), e na qualidade de S/ Entidade Empregadora, comunicar a V. Exa. a decisão de proceder a um despedimento coletivo no seio da Empresa, o que se propõe fazer pelos motivos, razões e nas condições abaixo indicadas:

II INTRODUÇÃO BREVE ENQUADRAMENTO

(...)

VII INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÕES DURANTE O DESPEDIMENTO COLETIVO

41. Após a comunicação preliminar de despedimento enviada a cada um dos colaboradores visados não foi comunicada à ... a constituição de comissão de representantes.

42. Foi endereçada à Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) a comunicação prevista no n.º 5 do artigo 360.º do Código de Trabalho, que não manifestou interesse em estar presente por não ter sido constituída comissão de trabalhadores.

43. Foi endereçada à Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) a comunicação prevista no n.º 5 do artigo 360.º do Código de Trabalho para efeitos da emissão do parecer 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 quanto à colaboradora Sr.a D..., por ser lactante.

44. *A ... promoveu, no âmbito do artigo 361º do Código de Trabalho, uma reunião realizada no dia 29 de setembro de 2020, com a presença da Sr.a D. ...; Sr.a D. ...; Sr.a D. ... e Sr.a D. ...*

45. *Não foi possível chegar no termo da reunião a qualquer acordo com os colaboradores, tendo sido por estes aceite, ser a medida do despedimento coletivo, ser aquela mais ajustada como resulta do teor da ata de negociações.*

46. *Assim a opção da ... passa por manter o descrito na comunicação preliminar e fazer cessar os contratos com o recurso ao despedimento coletivo.*

VIII INDICAÇÃO DO PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO COLETIVO

47. *Os contratos dos trabalhadores abrangidos serão feitos cessar de modo simultâneo no culminar do processo ora indicado, com exceção a colaboradora Sr.a Da ..., pelos fundamentos expostos nos pontos 35 e 36 que será efetuado após a obtenção do parecer favorável do CITE.*

48. *Assim, no caso concreto de V. Exa. o seu contrato é datado de Agosto de 2014, pelo que, encontra-se a colaborar com a ... há 6 anos.*

49. *Na eventualidade de obtenção de parecer positivo da CITE no sentido de autorizar o despedimento de V. Exa. informa-se desde já, que a mesma irá assentar nos motivos supra explanados e para efeitos do artigo 363º do Código de Trabalho produzirá efeitos nos 60 dias seguintes à emissão do parecer a ser emitido pela CITE.*

IX - MÉTODO DE CÁLCULO DE COMPENSAÇÃO AOS TRABALHADORES A DESPEDIR

50. *Para os efeitos da alínea f), do n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, a ... declara não pretender atribuir qualquer compensação genérica para além da*

consagrada no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho e que equivale a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo, que o valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto de 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida; O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades; Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente. Sem prejuízo do regime transitório para contratos celebrados entre 1 de Novembro de 2011 até 30 de setembro de 2013 que será calculada, nos termos do artigo 5 da Lei no 69/2013 de 30 de agosto.

51. *Assim, caso exista parecer positivo da CITE e autorização para se avançar com o despedimento coletivo, o valor da compensação prevista no artigo 366º do Código de Trabalho ascende ao montante de 2564,82€.*

52. *A par da realidade acima descrita ainda terá direito a Indemnização pelas férias não gozadas no valor de 368,16€; Proporcional Mês Férias no ano em curso no valor de 944,39€; Proporcional Subsídio Férias no ano em curso no valor de 944,39€; Proporcional Subsídio Natal no ano em curso no valor de 944,39€.*

53. *O recebimento por parte do Colaborador, dos créditos salariais, ocorrerá se e quando produzir efeitos o despedimento coletivo por via da transferência bancária para o seu IBAN.*

54. *Fica também informado V. Exa. que até emissão do parecer da CITE estará dispensado de comparecer no local de trabalho.*

55. *Certos da sensibilidade que esta questão merece, manifestamos-lhe a nossa disponibilidade para prestar os esclarecimentos necessários que entender por convenientes sobre o processo de despedimento coletivo em curso.*

(...)"

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 n.ºs 1 ou 4 do artigo 360º ou promovido a negociação prevista no n.º 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 no desequilíbrio económico-financeiro da Empresa, bem como na redução da sua atividade provocada pela diminuição da procura de bens e serviços. A sua atividade encontra-se

ligada ao setor ... e, em particular, à ...(da marca ...), oriundos ... e caracteriza-se pela sazonalidade, ou seja, o pico máximo do valor das vendas ocorre durante os meses de Verão, sofrendo um decréscimo substancial durante os meses de Inverno, decorrente da diminuição da procura.

Refere que, em 2015 o volume de vendas foi de 2,9 milhões de euros e este tem vindo gradualmente a decrescer para 1,26 milhões de euros em 2019, o que implicou o surgimento de resultados líquidos negativos e operacionais nos anos de 2017, 2018 e 2019, com o conseqüente aumento e exposição ao financiamento bancário. A par da realidade acima descrita, a partir de fevereiro de 2020 na economia nacional e internacional os “negócios” e “vendas” caíram abruptamente, resultante da situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS -C0V -2 e da doença COVID -19, provocando uma quebra muito acentuada em 2020 da sua faturação.

3.4. Informa ainda, que a comercialização da marca “...” passará a ser realizada exclusivamente pelo site internacional da marca e que conseqüentemente, deixou de ser necessário manter em atividade o site “...”, facto que obriga à de reestruturação da empresa e fundamenta a necessidade de proceder a um 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 à trabalhadora especialmente protegida e abrangida pelo despedimento, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento consubstanciam uma realidade que justifica uma intenção de despedimento coletivo pela redução da rentabilidade da atividade da empresa, pela diminuição da procura de serviços e pela impossibilidade de prever quando ocorrerá um aumento da procura.
- 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 na venda online e na venda de loja, cujas categorias serão eliminadas, verificando-se que todas as trabalhadoras na área de venda online, onde se insere a trabalhadora lactante, foram incluídas no despedimento. O mesmo sucedeu com os trabalhadores da ..., na medida em que o estabelecimento irá funcionar com período de abertura alternados e horários de funcionamento que implicam o seu encerramento em vários dias da semana, passando o atendimento ao público poderá ser exercido em sistema de rotatividade pelos colaboradores que prestam serviço no escritório.
- 3.8. Resulta igualmente, que a trabalhadora especialmente protegida esteve presente na reunião de informações e negociação tendo concordado após os esclarecimentos prestados, que a medida adotada seria a mais correta.
- 3.9. Foi ainda junto, a comunicação final da decisão de despedimento aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, incluindo a trabalhadora lactante, 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 da trabalhadora especialmente protegida e abrangida pelo despedimento.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante, ... no despedimento coletivo promovido pela entidade "...", por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE
14 DE OUTUBRO DE 2020**