PARECER N.º 581/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 4854-DG-C/2020

I – OBJETO

1.1- Em 22.10.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora "…", cópia de um procedimento de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida, **…,** 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.

1.1- Na comunicação dirigida à trabalhadora, datada de 01/10/2020 e rececionada por mão própria na mesma data, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

"(…)
Em cumprimento do disposto no n.º 3 art.º 360º do Código do Trabalho, comunicamos a intenção desta empresa de proceder a um despedimento colectivo, no qual se inclui V. Exa.

Para os efeitos do n. 4 do art.º 360º do Código do Trabalho, enviamos a V. Exa., desde já, os elementos de informação previsto no nº 2 do citado artigo:

a) Motivos invocados para o despedimento colectivo (doc. n.º 1);

b) Quadro de pessoal (doc. n.º 2);

c) Critérios de selecção dos trabalhadores a despedir (doc. n.º 3);

d) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais (doc. n.º 4);

e) Período de tempo do despedimento (doc. n.º 5);

f) Método de cálculo da compensação a conceder (doc. n.º 6).

Mais informamos que V. Exa, poderá, juntamente com os demais trabalhadores, designar uma comissão representativa, com o máximo de 5 (cinco) elementos, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da presente comunicação, nos termos do n.º 3 do art.º 360º do Código do Trabalho.

Encontramo-nos à sua disposição para qualquer esclarecimento adicional que entenda necessário.

(...)"

1.1.1. Da descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo, cujo teor se reproduz:

"(...)

MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO

— art.° 360º, n.° 1 alínea a) do Código do Trabalho —

A ... (adiante designada por ...) é uma sociedade que tem como objecto o exercício de actividades de ...

Toda a actividade da ... está directamente relacionada com o ...,incidindo, sobretudo na gestão e organização ...

COVID-19

Como é do conhecimento geral, o aparecimento do novo coronavírus (designado por SARS-C0V-2) como agente causador de doença designada por COVID-19, evoluiu rápida e globalmente, tendo sido no dia 11 de Março de 2020 classificado como pandemia pela Organização Mundial de Saúde.

O referido vírus determinou a necessidade de uma rápida adopção pelos Estados, incluindo pelo Estado Português, de diversas medidas de contenção do seu impacto, que impedem a mobilidade das pessoas e a forçam o seu isolamento.

Nos últimos meses temos assistido à adopção por todo o mundo de medidas de confinamento, mais ou menos restritivas, com vista a evitar a propagação do novo coronavírus, tendo muitos estados, incluindo Portugal, decretado 'Estados de Emergência", com recolher obrigatório, encerramento obrigatório de estabelecimentos, equipamentos e infraestruturas.

Em Portugal foi decretado o Estado de Emergência de 18 de Março a 02 de Maio de 2020, que ditou o encerramento de várias actividades económicas e restrições à livre circulação de pessoas. A 03 de Maio de 2020 iniciou-se um período de "Estado de Calamidade", que manteve restrições às actividades económicas, que vigorou até 30 de Junho de 2020 e foi retomado no passado dia 15 de Setembro de 2020.

Apesar das medidas referidas anteriormente, o novo coronavírus continua a afectar toda a comunidade internacional, com mais de 31 milhões de infectados e cerca de 964.000 mortes em todo o mundo (dados de 22 de Setembro de 2020)[1].

Não existe actualmente terapêutica eficaz contra o COVID-19, pelo que não é possível prever por quanto tempo se prolongará esta pandemia e quando regressarão as diversas comunidades à normalidade. Também não existe ainda

uma vacina disponível e, apesar de se encontrarem algumas em fase de ensaios clínicos, não é possível, para já, saber quando estarão devidamente aprovadas pelas autoridades de saúde e disponíveis em larga escala por forma a permitirem um regresso à normalidade.

Contexto Económico e Financeiro

A rápida e global disseminação do novo coronavírus e a gravidade da doença que provoca, determinaram a adopção das medidas de contenção referidas anteriormente, que, para além de condicionarem a mobilidade das pessoas, estão a forçar o cancelamento ou o adiamento de eventos em todo o mundo, nomeadamente feiras, eventos e competições desportivas, espectáculos e outros eventos de negócios e lazer.

A adopção dessas medidas tem tido um impacto muito negativo na actividade económica, afectando todos os sectores económicos, prevendo-se que esse impacto se prolongue no tempo e resulte numa conjuntura económica desfavorável nos próximos meses ou mesmo anos.

Na Área Euro (AE), o Produto Interno Bruto (PIB) em termos reais registou uma variação homóloga de -15% no segundo trimestre de 2020 (-31% no primeiro trimestre de 2020)[2].

Em Portugal, a variação do PIB em volume no segundo trimestre de 2020 foi de -16,3 em termos homólogos (-2,3% no primeiro trimestre de 2020)[2].

As exportações de bens e serviços também registaram uma variação homóloga de - 39,5% no segundo trimestre de 2020 (-5,1% no primeiro trimestre de 2020)2, destacando-se uma diminuição mais acentuada das exportações de serviços (-54,5 no segundo trimestre de 2020 e -8,9% no primeiro trimestre de 2020), sobretudo em consequência da forte contração da actividade turística no primeiro trimestre

de 2020)[2]. As importações de bens e serviços, por sua vez, também registaram uma variação homóloga de -29,9% no segundo trimestre de 2020 (-2,5% no primeiro trimestre de 2020)[2].

Face ao exposto, para além do impacto imediato das medidas de contenção do COVID-19, a economia portuguesa está e estará inevitavelmente exposta a uma conjuntura europeia e mundial desfavorável, com impacto muito negativo na economia e sua evolução futura, sobretudo pela sua grande dependência do desempenho das suas exportações e do turismo (sector com um vincado peso no PIB nacional, mais concretamente 137%), ambos assentes no mercado europeu.

Sector do Turismo

O setor do turismo está a ser fortemente afectado pelo surto de COVID 19, mediante a redução (em alguns casos paralisação) do fluxo de passageiros transportados, que levou mesmo ao encerramento de aeroportos e de fronteiras e criação de corredores aéreos com fortes restrições em alguns países. As referidas restrições ao fluxo de passageiros têm afectado Portugal fortemente, decorrentes também da exclusão de corredores aéreos durante largos períodos, bem como, das restrições impostas aos fluxos de turistas de mercados relevantes como o Reino Unido (mercado importante para a ...).

A quebra no turismo torna-se inevitável devido aos receios de contágio e às medidas de contenção adoptadas, sendo particularmente adversa para os países mais atingidos pelo vírus. Na verdade, verificou-se nos últimos meses uma paragem quase total das actividades e reservas turísticas em muitos países, com forte impacto na actividade turística em Portugal.

No que diz respeito à actividade de alojamento, considerando a generalidade dos meios de alojamento (estabelecimentos de alojamento turístico, campismo e colónias de férias e pousadas da juventude), registaram-se 5,9 milhões de

hóspedes e 15 milhões de dormidas até Julho de 2020 (YTD), correspondendo a evoluções homólogas de -635% e -64,8%, respetivamente. As dormidas de residentes (peso de 478%) atingiram 7,1 milhões e diminuíram 47,2%. As dormidas dos mercados externos decresceram 73% e atingiram 7,8 milhões. Neste conjunto global de estabelecimentos, a estada média (2,53 noites) registou uma diminuição de 3,5% .

Principais indicadores da atividade de alojamento"

É apresentado quadro, para o qual se remete para todos os efeitos legais e que se dá por integralmente reproduzido.

"No que diz respeito aos principais (16) mercados emissores, até Julho de 2020 (YID) verificaram-se decréscimos expressivos, todos superiores a 65%, conforme resulta do gráfico seguinte[3]:

Dormidas nos estabelecimentos de alojamento turístico por principais (18) mercados emissores

Taxas de variação homóloga mensal e acumulada"

É apresentado quadro, para o qual se remete para todos os efeitos legais e que se dá por integralmente reproduzido.

"Relativamente ao transporte aéreo, o movimento nos aeroportos nacionais registou uma quebra sem precedentes, com redução no segundo trimestre de 2020 em termos homólogos de -907% de aeronaves comerciais aterradas (-12,7% no primeiro trimestre de 2020) e de -97,4% no movimento de passageiros (-15,4% no primeiro trimestre de 2020). Os maiores decréscimos de passageiros (embarcados e desembarcados) foram verificados para as origens e destinos Reino Unido (-97,9% e - 98,6%, respetivamente) e França (-97,4% e 97,8%, respetivamente)[4].

Analisando o número de aeronaves aterradas e o número de passageiros desembarcados diariamente entre janeiro e julho de 2020, e comparando com o período homólogo, é visível o impacto da pandemia COVID-19 e das medidas adotadas ao nível do espaço aéreo a partir do início da segunda quinzena do

mês de março. A partir do mês de julho verifica-se uma ligeira recuperação, apesar de ainda se registarem reduções superiores a 50% no número de aeronaves aterradas e a 70% no número de passageiros desembarcados[5].

Aeronaves aterradas e passageiros desembarcados nos aeroportos nacionais — diário"

É apresentado quadro, para o qual se remete para todos os efeitos legais e que se dá por integralmente reproduzido.

"Entre janeiro e julho de 2020, aterraram nos aeroportos nacionais 55,1 mil aeronaves em voos comerciais (-58,4% face ao mesmo período homólogo) e foram movimentados 11,2 milhões de passageiros (-67,3%). O aeroporto de Lisboa movimentou 55,0% do total de passageiros (6,2 milhões) e registou um decréscimo de 65,2%. Considerando os três aeroportos com maior tráfego de passageiros, o aeroporto do Faro foi o que evidenciou maior decréscimo do número de passageiros movimentados entre janeiro e julho de 2020 (-79,8%).

Passageiros movimentados nos aeroportos nacionais"

É apresentado quadro, para o qual se remete para todos os efeitos legais e que se dá por integralmente reproduzido.

"De salientar ainda que os países, como Portugal, que registam um elevado peso do turismo no seu PIB, sobretudo beneficiando do bom desempenho na captação de turistas estrangeiros que desejam viajar para o seu país, estão a sentir e vão continuar a sentir um impacto ainda maior na sua economia.

Redução da Actividade da ...

Atendendo ao referido anteriormente, verifica-se uma brusca redução da actividade da ... em resultado do impacto da pandemia Covid-19, com reflexo imediato nas suas vendas e afectando transversalmente todos os sectores da empresa Desde o passado mês de Março, a actividade da ... foi praticamente

inexistente, tendo-se verificado o cancelamento da grande maioria das reservas e eventos programados e a redução massiva de pedidos e reservas, não havendo qualquer perspectiva de melhoria no futuro próximo.

De seguida, apresentam-se alguns dados que demonstram a actual realidade da ...:

a) Cancelamentos de reservas

Desde o início da pandemia Covid-19, verificou-se o cancelamento massivo de reservas e eventos. No período de Abril a Julho de 2020 a ... viu canceladas todas as reservas de grupos e eventos previstos para esse período, e a esmagadora maioria daqueles que se encontravam previstos até ao final do corrente ano também foram cancelados ou adiados.

Também no que diz respeito ao transporte aéreo, se verificou um cancelamento generalizado das reservas de voos, resultante do encerramento de fronteiras, aeroportos e voos e do receio generalizado em viajar provocado pela pandemia Covid 19, tendo a ... já realizado mais de 1.400 reembolsos (ou entrega de vouchers) a clientes relativamente a bilhetes emitidos desde o início da pandemia Covid-1 9.

b) Vendas

Em virtude da pandemia Covid-19 e do impacto devastador e imediato no turismo, a ... viu a sua actividade reduzida quase na sua totalidade, com reflexo imediato nas sua vendas. A referida redução de actividade tem sido transversal, incidindo sobre todos os sectores e departamentos da empresa.

A ... viu, assim, as suas vendas em 2020 (YTD) decrescerem 68% relativamente a período homólogo, conforme resulta do quadro seguinte:

VENDAS (YTD) - ...”

É apresentado quadro, para o qual se remete para todos os efeitos legais e que se dá por integralmente reproduzido.

"Contudo, no período de Abril a Julho de 2020 em que o impacto da pandemia Covid 19 mais se fez sentir, as vendas da ... desceram mais de 98% relativamente a período homólogo, conforme resulta do quadro seguinte:

VENDAS - Período de Abril a Julho"

É apresentado quadro, para o qual se remete para todos os efeitos legais e que se dá por integralmente reproduzido.

"Apesar do ligeiro aumento de actividade no passado mês de Agosto, verificou-se no corrente mês de Setembro novo abrandamento da actividade, perspetivando-se para os próximos meses um regresso aos níveis de actividade verificados no período de Abril a Julho referido anteriormente.
No corrente mês de Setembro temos vindo a assistir, um pouco por todo o mundo e também em Portugal, a um aumento progressivo do número de infectados e o regresso à adopção de medidas que impedem a mobilidade das pessoas e forçam o seu isolamento, o que continuará certamente a afectar de forma muito relevante a actividade turística, prevendo-se que as referidas medidas se mantenham, ou mesmo que se agravem, nos próximos meses.
Deste modo, antevemos que a ... venha a encerrar o corrente ano de 2020 com uma redução de cerca de 80% da sua actividade e vendas relativamente ao ano anterior e com um resultado do exercício negativo superior a € 900.000.

c) Novos pedidos/consultas

O registo de novos pedidos/consultas de cliente é um relevante indicador do nível de actividade da empresa e da evolução do seu negócio no futuro. Também aqui se verifica uma substancial redução dos pedidos/consultas de clientes à ..., igualmente decorrente do impacto da pandemia Covid-19.

No período de Janeiro a Julho de 2020, a ... recebeu 3660 pedidos/consultas de clientes, quando em período homólogo de 2019 havia recebido 9961 pedidos/consultas, o que representa uma redução superior a 63%.
Contudo, no período de Abril a Julho de 2020 em que o impacto da pandemia Covid 19 mais se fez sentir, a ... recebeu apenas 553 pedidos/consultas de clientes, quando em período homólogo de 2019 havia recebido 5426 pedidos/consultas, o que representa uma redução de cerda de 90%.
A quase inexistência de pedidos/consulta nos últimos meses não só demonstram a muito reduzida actividade da empresa, como são um indicador de que a actual conjuntura se manterá inalterada nos próximos meses.

O receio generalizado criado por este vírus e a falta de confiança nos consumidores que acontecerá certamente nos próximos tempos, continuarão a afectar de forma muito relevante a actividade turística, prevendo-se uma lenta recuperação e dificuldades económico-financeira para a generalidade das empresas do sector das ...
Acresce que, o recurso generalizado a meios tecnológicos pelas empresas demonstrou ser possível evitar muitas das ... que eram anteriormente efectuadas, o que determinará certamente uma redução no futuro desse tipo de ..., como forma das empresas reduzirem os seus custos.

Reestruturação da ...
Atendendo ao impacto do COVID-19 e consequente contexto económico-financeiro referido anteriormente, resulta ser necessário proceder-se à reestruturação da empresa: com ajustamento do plano de negócios e reorganização dos departamentos da empresa.

Na verdade: a baixa perspetiva de resolução célere da pandemia de Covid-19 a nível mundial e as consequências para economia portuguesa e mundial da mesma, torna inevitável para a ... a introdução de medidas de redução do seu

quadro de pessoal, para além de outras medidas já implementadas ou em curso de redução imediata de custos.

Constata-se, assim, que, no actual contexto, impõe-se, entre outras medidas, o redimensionamento dos referidos departamentos, cujas equipas se apresentam manifestamente sobredimensionadas e desajustadas da realidade actual e condições do mercado no período pós-COVID-19.

No contexto descrito anteriormente, é imperativo para a empresa proceder a uma urgente redução de custos e adaptação dos seus postos de trabalho e meios humanos à situação do mercado e necessidades da empresa, actual e pós-COVID-19, de forma a estabelecer uma estrutura empresarial equilibrada, racional e sustentável, através do redimensionamento dos departamentos da empresa e que se consubstancia na redução do quadro de pessoal.

Tendo presente que a competitividade e viabilidade da empresa passa inevitavelmente por uma redução dos custos inerentes à sua actividade, constata-se ser necessário reduzir os custos com pessoal que representam a parte mais significativa.

Tal redimensionamento passa, necessariamente, pela reestruturação dos serviços da empresa! com redução dos seus meios humanos e reorganização das respectivas equipas.

A estrutura da empresa está manifestamente sobredimensionada, contando actualmente com 34 trabalhadores, não sendo sustentável, económica e financeiramente, a manutenção da actual dimensão da empresa. A estrutura da empresa estava dimensionada em função de outra realidade e baseada em condições de mercado que foram repentinamente alteradas, prevendo-se que estas se mantenham e que possam mesmo degradar-se nos próximos meses.

A reestruturação em causa passa assim pela redução de postos de trabalho no Departamento Administrativo ..., no Departamento de ... e no Departamento de ... e o encerramento do ... e dos estabelecimentos ..., do ... e do ..., para além de outras medidas de reestruturação interna cuja implementação se encontra em curso.

Tal reestruturação possibilitará uma redução de custos da empresa, equilibrando e ajustando a sua estrutura ao contexto referido anteriormente, e permitindo a manutenção da sua actividade corrente no pós-COVID-19, com inerente estabilidade futura para os restantes postos de trabalho e respectivos trabalhadores.

Concretizando, individualmente, em relação aos sectores e trabalhadores abrangidos pela presente medida de despedimento colectivo:

1) Departamento Administrativo ...

No Departamento Administrativo ... a reestruturação passa pela extinção de um posto de trabalho de administrativo, mantendo-se três trabalhadores com funções administrativas, o que se considera suficiente para assegurar actualmente e no futuro as tarefas administrativas existentes no departamento em causa.

Fica, assim, abrangida pela presente medida de despedimento colectivo a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnica ...

A selecção da trabalhadora ... para inclusão no presente processo de despedimento coletivo foi efetuada de entre os quatro trabalhadores (...; ...; ...; e ...) que ocupam postos de trabalho equivalentes, tendo recaído na referida trabalhadora por ser, de entre os trabalhadores em causa, a que tem menor antiguidade na empresa.

2) Departamento de ...

No Departamento de ... a reestruturação passa pela extinção de dois postos de trabalho de ..., mantendo-se os restantes seis trabalhadores do departamento, o que se considera suficiente para assegurar actualmente e no futuro as tarefas existentes no departamento em causa.

Ficam, assim, abrangidas pela presente medida de despedimento colectivo as trabalhadoras ... e ... com as categorias profissionais de ...

A selecção das trabalhadoras ... e ... para inclusão no presente processo de despedimento coletivo foi efetuada de entre os oito trabalhadores (...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...) que ocupam postos de trabalho equivalentes, tendo recaído nas referidas trabalhadoras por serem, de entre os trabalhadores em causa, as que têm menor antiguidade na empresa.

<u>3) Departamento de ...</u>

No Departamento ... a reestruturação passa pela extinção de um posto de trabalho de ... (...), mantendo-se os restantes dois trabalhadores com funções de ... (...) do departamento, o que se considera suficiente para assegurar actualmente e no futuro as tarefas existentes no departamento em causa.

Fica, assim, abrangida pela presente medida de despedimento colectivo a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnico ...

A selecção da trabalhadora ... para inclusão no presente processo de despedimento coletivo foi efetuada de entre três trabalhadores (...; ...; e ...) que ocupam postos de trabalho equivalentes, tendo recaído na referida trabalhadora por ser, de entre os trabalhadores em causa, a que tem menor antiguidade na empresa.

<u>4) ...</u>

No âmbito da reestruturação em curso e em virtude do exposto anteriormente, a ... decidiu proceder ao encerramento definitivo do ..., sito na (...). o que ocorrerá com a conclusão do presente processo de despedimento colectivo.

A decisão de encerramento do ... determina a necessidade de se proceder ao despedimento dos trabalhadores que integram e exercem funções no referido escritório.

Encontram-se, assim, abrangidos pela presente medida de despedimento colectivo os trabalhadores ..., ... e ..., com as categorias profissionais de ..., ... e ., respectivamente.

Os trabalhadores referidos anteriormente foram selecionados por serem os trabalhadores afectos ao ... a encerrar definitivamente.

5) Loja ...

Também no âmbito da reestruturação em curso e em virtude do exposto anteriormente, a ... decidiu proceder ao encerramento definitivo da Loja da Rua (...) ..., a qual se encontra já encerrada no âmbito das medidas adoptadas para proteção contra a doença Covid-19 e será definitivamente encerrada com a conclusão do presente processo de despedimento colectivo.

A decisão de encerramento da Loja ... determina a necessidade de se proceder ao despedimento dos trabalhadores que integram e exercem funções na referida loja.

Contudo, verifica-se existir um trabalhador afecto à referida loja que desempenha funções e integra posto de trabalho que se revela actualmente necessária para assegurar o funcionamento da empresa e para garantir a recuperação da actividade perdida logo que seja possível. O referido trabalhador, que passará a exercer as suas funções na sede da empresa, é a trabalhadora ..., que tem a seu cargo a gestão ...

Fica, assim, abrangido pela presente medida de despedimento colectivo a trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

A trabalhadora referida anteriormente foi selecionada por ser trabalhadora afecta à Loja da ... a encerrar definitivamente.

6) Loja ...

Também no âmbito da reestruturação em curso e em virtude do exposto anteriormente, a ... decidiu proceder ao encerramento definitivo da Loja ..., sita (...) ..., a qual se encontra já encerrada no âmbito das medidas adoptadas para proteção contra a doença Covid-19 e será definitivamente encerrada com a conclusão do presente processo de despedimento colectivo.

A decisão de encerramento da Loja ... determina a necessidade de se proceder ao despedimento dos trabalhadores que integram e exercem funções na referida loja.

Contudo, verifica-se existir um trabalhador afecto à referida loja que desempenha funções e integra posto de trabalho que se revela actualmente necessário para assegurar o funcionamento da empresa e para garantir a recuperação da actividade perdida logo que seja possível. O referido trabalhador, que passará a exercer as suas funções na sede da empresa, é o trabalhador ..., que tem a ... da referida loja e que manterá a gestão desses clientes após a reestruturação.

Ficam, assim, abrangidos pela presente medida de despedimento colectivo os trabalhadores ..., ... e ..., com as categorias profissionais de ..., respectivamente.

As trabalhadoras referidas anteriormente foram selecionadas por serem trabalhadoras afectas à Loja ... a encerrar definitivamente.

<u>7) Loja ...</u>

Também no âmbito da reestruturação em curso e em virtude do exposto anteriormente, a ... decidiu proceder ao encerramento definitivo da Loja ... (...), a qual se encontra já encerrada no âmbito das medidas adoptadas para proteção contra a doença Covid-19 o será definitivamente encerrada com a conclusão do presente processo de despedimento colectivo.

A decisão de encerramento da Loja ... determina a necessidade de se proceder ao despedimento dos trabalhadores que integram e exercem funções no referido escritório.

Contudo, verifica-se existirem dois trabalhadores afectos à referida loja que desempenham funções e integram postos de trabalho que se revelam

actualmente necessárias para assegurar o funcionamento da empresa e para garantir a recuperação da actividade perdida logo que seja possível. Os referidos trabalhadores, que passarão a exercer funções na sede da empresa, são a trabalhadora ..., que tem a seu cargo ..., e o trabalhador ..., que manterá as funções de director de grupos.

Ficam, assim, abrangidos pela presente medida de despedimento colectivo as trabalhadoras ... e ..., com as categorias profissionais de ..., respectivamente.

As trabalhadoras abrangidas referidas anteriormente foram selecionadas por serem trabalhadoras afectas à Loja ... a encerrar definitivamente.

Conclusão

Atendendo ao referido anteriormente, verifica-se, actualmente, um desajustamento entre os recursos humanos existentes e os efectivamente necessários ao funcionamento da empresa, actualmente e no pós-COVID-1 9.

A atual estrutura comercial da ... mostra-se, assim, desequilibrada e sobredimensionada, permitindo a reestruturação descrita anteriormente prosseguir a sua atividade de forma mais eficiente e sustentada no futuro, por forma a enfrentar as dificuldades que se avizinham, assegurando assim a sua viabilidade futura da empresa.

A reestruturação descrita anteriormente permitirá à ... prosseguir a sua atividade de forma eficiente e sustentada, por forma a enfrentar as dificuldades que se esperam e a cumprir a sua missão com sucesso, assegurando assim a sua viabilidade futura.

Em virtude da reestruturação da ... e pelos motivos expostos, resulta ser necessária a redução do número de trabalhadores da empresa e, consequentemente, o despedimento dos trabalhadores indicados no presente documento e na relação de trabalhadores a despedir.

A decisão de proceder ao presente despedimento coletivo assenta, pois, nos motivos de mercado e estruturais expostos no presente documento e que, em resumo, são:

— Grave conjuntura económico-financeira determinada pelo impacto da pandemia Covid-1 9 e paralisação do sector do turismo em resultado da mesma;

— Drástica diminuição da actividade e volume de negócios da empresa e desequilíbrio económico-financeiro desta resultantes do impacto da pandemia Covid-1 9;

— Reestruturação da empresa determinada pela necessidade de redução de custos de funcionamento;

Por outro lado, a empresa não dispõe de outros postos de trabalho compatíveis com a categoria profissional dos trabalhadores a despedir, não lhe sendo possível mantê-los ao seu serviço, pelo que se torna impossível a subsistência da relação de trabalho com os trabalhadores referidos anteriormente e que constam da relação de trabalhadores a despedir.

Termos em que, se torna necessário recorrer ao presente despedimento colectivo, com vista à cessação de 13 (treze) contratos de trabalho, determinada por motivos de mercado e estruturais.

(…)"

1.1.2. Do Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, para o qual se remete para todos os efeitos legais verifica tratar-se de um quadro que contém a identificação de 34 trabalhadores, com a respetiva data de admissão, estabelecimento onde exerce funções, setor organizacional, cargo/funções exercidas, habilitações e categoria profissional.

1.1.3. Da indicação dos critérios e fundamentos que servem de base para a seleção dos trabalhadores abrangidos no processo de despedimento, cujo teor se reproduz:

"CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

— art. 360º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho —

"A selecção de trabalhadores a despedir foi efectuada de acordo com os seguintes critérios:

a) Afectação ao escritório/estabelecimento a encerrar pela empresa;

b) Menor antiguidade na empresa."

1.1.4. Do quadro com o número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais, para o qual se remete e cujo teor se reproduz.

"**NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR**

E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

— art.º 360º, n.º 2, alínea d), do Código do Trabalho —

Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais:

Trabalhador	Categoria Profissional
1 ...	...
2 ...	...
3 ...	...
4 ...	...
5 ...	...
6 ...	...
7 ...	...
8 ...	...
9 ...	...
10 ...	...

11 ... ...

12 ... ...

13 ... ...

1.1.5. Do Prazo de execução, conforme previsto na alínea e) do no 2 do art° 360° do Código do Trabalho:

"(...)

O despedimento ocorrerá após cumprido o procedimento e respectivos prazos legais, prevendo-se para que seja concluído até ao dia 15 de Novembro de 2020."

1.1.6. Do método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, conforme previsto na alínea f) do n° 2 do art° 360° do Código do Trabalho:

"(...)

A compensação a pagar a cada trabalhador será calculada de acordo com o disposto no artigo 366º do Código do Trabalho e no artigo 5º (regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho sem termo) da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, que se passam a transcrever:

(...)"

1.2. Do processo de despedimento consta cópia da comunicação da intenção de despedimento à DGERT e cópia do e-mail relativo à data de agendamento da reunião que corresponde à fase de informações e negociação prevista no artigo 361º do Código do Trabalho, remetida aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

1.3. 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 se reproduz infra:

"ACTA RELATIVA AO PROCEDIMENTO DE INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO COLECTIVO NOS TERMOS DOS ART. 361 DO CÓDIGO DO TRABALHO

A dezasseis de outubro de dois mil e vinte, pelas doze horas, realizou-se a reunião de informação e negociação prevista no art.º 361º do Código do Trabalho, convocada no âmbito do procedimento de despedimento colectivo iniciado em 01 de Outubro de 2020 pela ... (adiante designada por ...), estando presentes:

Pela ...:
- ..., na qualidade de Gerente;
- ..., na qualidade de Gerente;
- ..., na qualidade de Perito;

Trabalhadores abrangidos:
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

- ...;

Esteve ausente a trabalhadora ..., a qual foi contactada telefonicamente no início da reunião e informou que não podia participar na reunião uma vez que teve de se deslocar ao hospital.

A reunião decorreu através da plataforma Teams, em virtude dos constrangimentos causados pela pandemia Covid-19 e da necessidade de evitar aglomeração de pessoas, tendo sido disponibilizado aos trabalhadores um link para o efeito.

Nos termos e para os efeitos do art.2 360º, n.º 5 do Código do Trabalho foi notificada a Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho da intenção de se proceder a um despedimento colectivo e enviados os documentos relacionados com tal despedimento, por carta enviada em 01 de Outubro de 2020.
Notificados nos termos e para os efeitos do art.º 360º, n.º 3, do Código do Trabalho, os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo não designaram uma Comissão Representativa para participação na fase de informação e negociação.
A Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho informou que, não existindo estrutura representativa dos trabalhadores, se verifica a impossibilidade de realização do processo de negociação em conformidade com o previsto no art.º 362º do Código do Trabalho, impedindo, assim, a sua participação em reuniões convocadas para o efeito.
Iniciada a reunião, a representante legal da empresa ... deu a conhecer que se mantinham todas as condições constantes da documentação já entregue aos trabalhadores e enviada à Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho. A referida representante legal deu ainda a conhecer que, desde a comunicação da intenção do despedimento, não se verificou qualquer alteração

das circunstâncias que determinaram o presente processo de despedimento colectivo, pelo que terá de proceder à cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos, o que continua a ser sua intenção por via do despedimento colectivo, confirmando não haver na empresa, neste momento, possibilidade de adopção de medidas alternativas ao despedimento dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento.

De seguida, pelo perito ... foi explicada a tramitação do procedimento de despedimento colectivo e os próximos passos com vista à conclusão do mesmo. Mais informou o perito ... que, no que diz respeito à trabalhadora ... e por esta se encontrar actualmente grávida, será solicitado, após o encerramento da presente fase de informação e negociação, o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego). O perito ... deu ainda a conhecer que o processo cumpre as formalidades de lei e irá ser objecto de decisão nos termos do n.º 1 do art.º 363º do Código do Trabalho, dado prosseguir seus termos.

Por último, foram prestados alguns esclarecimentos solicitados pelos trabalhadores presentes.

Atento o referido anteriormente, considera-se encerrada a fase de informação e negociação, dando-se por finalizada a reunião.

Nada mais havendo a tratar, foi elaborada a presente acta, que vai ser assinada pelos representantes legais da empresa e disponibilizada por e-mail aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, bem corno, remetida à Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho.

(...)"

1.4. Do processo consta cópia do e-mail de 20/10/2020, dirigida aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, com cópia da ata da reunião realizada em 16/10/2020.

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 Europeias[1] 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*

[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).

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 359º e 360º.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 despedimento se fundamenta em motivos de mercado e estruturais, abrangendo 13 trabalhadores. A entidade empregadora dedica-se ao

exercício da atividades de ..., o que significa que toda a sua atividade está diretamente relacionada com o turismo, incidindo sobretudo na ...

Por força da pandemia de Covid-19 e do seu impacto económico-financeiro, com especial incidência no sector do turismo, e da consequente forte redução do volume de negócio da entidade empregadora, foi necessário proceder a uma reestruturação, por forma a reduzir custos e equilibrar e ajustar a sua estrutura à actual conjuntura e necessidades da empresa.

3.6. A entidade empregadora observou os requisitos constantes do nº2 do artigo 360º do Código do Trabalho designadamente, indicou as razões que fundamentam o despedimento coletivo, 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.

3.7. Compulsada a comunicação à trabalhadora e o teor da ata, verifica-se que os motivos invocados para o despedimento consubstanciam uma realidade que justifica uma intenção de despedimento coletivo pela redução da rendibilidade da atividade da empresa, pela diminuição da procura de serviços e pela impossibilidade de prever quando ocorrerá um aumento da procura.

3.8. Consta igualmente, da comunicação dirigida à trabalhadora os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir e o motivo que determinou a escolha em concreto da trabalhadora especialmente protegida, abrangida pelo

despedimento, que se encontra inserida num dos estabelecimentos que irão encerrar definitivamente.

3.9. A trabalhadora visada exerce funções de ..., tendo a categoria de técnica ..., desde 01 de abril de 2019, sendo afetada pela decisão da redução de recursos humanos devido à decisão de encerramento definitivo da Loja ..., local de trabalho da trabalhadora. Dos 4 trabalhadores integrados na loja em questão, é referido a existência de dois trabalhadores que desempenham funções e integram postos de trabalho que se revelam actualmente necessárias para assegurar o funcionamento da empresa e para garantir a recuperação da actividade perdida logo que seja possível, passando estes a exercer funções na sede da empresa. São eles: a trabalhadora ..., que tem a seu cargo ..., e o trabalhador ..., que manterá as funções de ... As restantes trabalhadoras entre as quais se inclui a trabalhadora grávida, serão abrangidas pelo despedimento.

3.10. Dos critérios de seleção aplicados aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, verifica-se que a trabalhadora especialmente protegida preenche os critérios de seleção, na medida em que, no que respeita à sua não afetação ao escritório, encontra-se justificada pelo facto de não exercer funções ligadas a "...", sendo de registar que os trabalhadores reafectados ao escritório possuem cargos e categoria profissional diferentes da trabalhadora grávida. Por outro lado, verifica-se que, a trabalhadora especialmente protegida é a que possui menor antiguidade no escritório onde exerce funções e uma das trabalhadoras que possui menor antiguidade na empresa, com contrato celebrado a 01/04/2019, existindo apenas 4 trabalhadores com contratos posteriores a este, celebrados em 2020. Em relação a estes contratos, importa ressalvar que 3 contratos foram

celebrados em janeiro e fevereiro e que todos eles se referem a trabalhadores da loja ... que irá ser definitivamente encerrada, motivo pelo qual todos eles integram o presente despedimento. O quarto contrato celebrado em 2020 e único que se mantém, refere-se a um trabalhador que exerce funções na ..., com a categoria profissional de ..., exercendo o cargo de ...

3.11. Pelo exposto, verifica-se que os critérios de seleção de afetação ao escritório/estabelecimento a encerrar e menor antiguidade na empresa, mostram-se preenchidos no que respeita à intenção de despedimento da trabalhadora especialmente protegida.

3.12. A ata de reunião de informações e negociação, refere que foram prestados alguns esclarecimentos solicitados pelos trabalhadores presentes, não tendo sido suscitada qualquer questão ou dúvida respeitante à inclusão de trabalhadora grávida ou de qualquer outro trabalhador.

3.13. Perante os factos apurados, nada consta no processo que possa indiciar discriminação em função da maternidade, relativamente à trabalhadora especialmente protegida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora grávida **...,** 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 11 DE NOVEMBRO DE 2020.