

PARECER N.º 587/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 12.02.

Processo n.º 4764-DG-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 20.10.2020, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na carta e documentos anexos dirigidos à trabalhadora a despedir, datados de 06.10.2020 e por esta recebidos na mesma data, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Vimos comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com mais 9 trabalhadores, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3, do artigo 360.º do Código do Trabalho.*

1.2.2. *Em anexo, juntam-se os seguintes documentos e informações, nos termos previstos no n.º 2, do artigo 360.º do Código do Trabalho, os quais aqui se dão por reproduzidos:*

- ANEXO I: *Motivos do despedimento coletivo;*
- ANEXO II: *Quadro de pessoal discriminado por sectores da empresa;*
- ANEXO III: *Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir;*
- ANEXO IV: *Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais;*
- ANEXO V: *Tempo previsível para o despedimento;*
- ANEXO VI: *Método de cálculo de compensação;*

1.2.3. *Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de cinco dias a contar da receção desta comunicação, uma Comissão Representativa;*

1.2.4. *Nos cinco dias seguintes, iniciar-se-á a fase de informações e negociação entre esta sociedade e a referida Comissão, com a participação de um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.*

1.2.5. *Na falta de acordo, será proferida a decisão de despedimento coletivo, com o aviso prévio previsto no n.º 1, do artigo 363.º do Código do Trabalho”.*

1.3. *Motivos do Despedimento Coletivo:*

1.3.1. *A empresa e uma sociedade por quotas, constituída a 27 de abril de 1999, em ... Tal como o nome sugere, desenvolve a sua atividade, fundamentalmente, no ..., caracterizada pelo ...*

1.3.2. *A empresa direcionou o seu foco de atividade para o referido mercado, apostando e beneficiando do ... nos últimos anos. No*

entanto, um desafio (muitas vezes, prejudicial) colocado a sua atividade prende-se com o facto de estar inserida num mercado altamente ativo, sujeito a entrada contínua de novos concorrentes que podem apresentar preços mais apelativos.

1.3.3. *A empresa tem, atualmente, ao seu serviço, 41 trabalhadores e encontra-se estruturada em 9 departamentos, nomeadamente:*

- Departamento da Direção*
- Departamento de Operações*
- Departamento de Logística*
- Departamento de Reservas*
- Departamento Comercial e Marketing*
- Departamento de Contabilidade e Recursos Humanos*
- Departamento ...*
- Departamento de ...*
- Departamento de Informação e Venda*

1.3.4. *A Empresa é, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 e n.º 2, do artigo 100.º do Código do Trabalho, considerada uma pequena empresa.*

1.3.5. *Na Empresa não existe qualquer estrutura representativa de trabalhadores, nomeadamente, comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical.*

1.3.6. *Como é do conhecimento geral, o país e o mundo em geral enfrentam uma situação sem precedentes devido a pandemia causada pela doença COVID-19.*

- 1.3.7. *No âmbito do combate à referida doença, foram (e tiveram de ser) adotadas pelos diversos Governos, Europeus e à escala mundial, medidas de confinamento social e de encerramento de atividades económicas consideradas não essenciais.*
- 1.3.8. *Tais medidas espoletaram uma grave crise económico-empresarial, assistindo-se a uma paragem e encerramento temporário de empresas em praticamente todos os ramos de atividade, que irão culminar, segundo o que apontam todos os indicadores económicos, num período de profunda recessão económica à escala global.*
- 1.3.9. *As projeções, realizadas ao longo do ano de 2020, relativamente às economias europeias e mundiais apontam para um cenário cada vez mais pessimista, no que diz respeito a quebras no PIB, sendo, os últimos valores comunicados, pelo Banco de Portugal, próximos de 10%.*
- 1.3.10. *Entre outros testemunhos de renome, podemos destacar as palavras citadas por Pedro Siza Vieira, Ministro da Economia do Governo Português, a 21 de abril de 2020, durante uma audição no Parlamento, onde refere o seguinte: "trata-se da mais brusca e violenta contração da história económica da humanidade, com prováveis consequências muito acentuadas, visíveis na contração do comércio internacional, no aumento do desemprego e na redução do produto interno bruto global. As medidas de confinamento que tiveram de ser determinadas em praticamente em todo o mundo de forma a conter a propagação desta doença acabaram por determinar uma redução muito grande do procura de todos os bens e serviços em praticamente todo o mundo."*

- 1.3.11. *O sector do turismo foi dos mais afetados pela crise causada pela doença COVID-19, sofrendo um fortíssimo impacto na respetiva atividade. Segundo fonte ..., "num relatório intitulado "...", a agência de notação financeira Moody's inclui Portugal nas economias mais "afetadas por uma quebra prolongada no turismo" associada a covid-19, juntamente com a Grécia, Malta, Espanha, Chipre, Croácia e Itália. "*
- 1.3.12. *Uma vasta maioria dos estabelecimentos de restauração e hotelaria foi obrigada a proceder ao encerramento de portas, fosse pelas medidas de confinamento social, fosse pela declaração do estado emergência decretado a 18 de março pelo Presidente da República.*
- 1.3.13. *Relativamente à situação da Empresa é de conhecimento geral, que o país vive, desde o início de março, restrições devido à pandemia de COVID-19, tendo estado, em regime de confinamento obrigatório, entre 18 de março e 2 de maio de 2020. Durante essa fase, o encerramento das fronteiras, bem como a impossibilidade dos cidadãos se deslocarem, trouxe ao mundo uma situação nunca antes vivida, em que a economia paralisou em praticamente todos os ramos de atividade (a exceção de setores de bens primários, isto é, essenciais á vida). A inexistência de procura repercutiu-se, como seria de esperar, no encerramento dos mais variados serviços e no aumento da taxa de desemprego, dado a impossibilidade de as instituições controlarem os prejuízos sentidos.*
- 1.3.14. *Desta forma, a atividade da empresa foi direta e imediatamente afetada, com quebras bastante acentuadas na faturação da mesma. Ao nível de prestações de serviços, tudo indicava um ano favorável a empresa, com janeiro e fevereiro a registarem aumentos de 12% e 41%,*

respetivamente, face ao período homólogo do ano anterior. No entanto, esse parecer favorável rapidamente é contrariado, no mês de março, mês esse que registou perdas próximas dos 70%, consequência da redução da sua receita em, aproximadamente, 67 mil euros. Com o despoletar de um aumento das restrições apresentadas, nos dois meses seguintes, isto é, abril e maio, a queda atingiu níveis históricos de 100%, comparativamente com os meses em questão de 2019.

1.3.15. *Ainda assim, conseguiu, durante os dois primeiros trimestres de 2020, manter o saldo dos seus depósitos a ordem estáveis, ou seja, sem grandes oscilações, comparativamente com o mesmo período do ano precedente. Em grande medida, tal prende-se com o facto de que, estando todas as ... paradas, apenas 6 trabalhadores, do total de 41 que a empresa tinha no momento, se mantivessem em atividade (dos quais 2, estiveram durante todo o período em regime de baixa), ficando os demais em situação de inatividade, em regime de disponibilidade, prestando, desde então, alguns serviços pontuais. Assim, os gastos com pessoal diminuíram muito significativamente durante o confinamento, tendo registado, nos meses de abril e maio, quedas de 57% e 71%, o que representa, em termos quantitativos, diminuições de cerca de 70 mil e 110 mil euros, respetivamente.*

1.3.16. *Depois do confinamento, em consequência das medidas que continuaram impostas e as restrições que delas resultaram, o receio sentido por parte da sociedade face a pandemia e a utilização de alguns serviços e a diminuição da capacidade financeira, fez com que a generalidade dos turistas/clientes da empresa, com reservas firmadas, cancelassem as mesmas, mantendo-se, portanto, a mesma tendência negativa nos meses de junho e julho, da registada nos meses anteriores.*

Assim, em termos de prestação de serviços, junho manteve o decréscimo, em termos relativos, na ordem dos 100%, tendo o mês seguinte melhorado ligeiramente, com uma receita, que desde abril era negativa, a passar para valores positivos, nomeadamente para 58 mil euros. No entanto, dado se tratar de uma atividade de caráter sazonal, esse valor fica bastante aquém do que era expectável num ano típico, como foi exemplo, o de 2019, em que, nesse mesmo mês, apresentava valores a rondar os 797 mil euros.

1.3.17. *Os gastos com pessoal também continuaram baixos, em consequência da retoma lenta da atividade, tendo junho registado, aproximadamente, 53 mil euros de despesa nesta rubrica (menos 63% face ao período homólogo do ano anterior) e julho, 99 mil euros (menos 47% face ao período homólogo do ano anterior). Estes aumentos dos gastos com pessoal durante o mês de julho são representativos do encerramento do período de lay-off, bem como do aumento (ainda que pouco considerável) dos serviços.*

1.3.18. *A empresa encontrou-se em período de lay-off entre 1 de abril e 12 de julho, estando uma parte dos colaboradores da mesma nesse regime e outra parte no ativo. Dessa forma, ao longo dos meses de abril e maio, 35 colaboradores estiveram sujeitos a lay-off, encontrando-se os restantes 6 no ativo; no mês de junho, um dos 35 colaboradores, passou para o ativo, ficando, dessa forma, 34 colaboradores no regime indicado e 7 a laborar. De notar que, do total de colaboradores em ativo, dois encontraram-se, durante todo o período, de baixa.*

1.3.19. *Sendo, como referido anteriormente, a atividade da empresa de caráter sazonal e, aproximando-se os meses de Inverno, em que a*

procura é mais baixa, juntamente com o aumento de casos de COVID-19 registados nas últimas semanas, prevê-se um aumento da crise instalada no setor e uma persistência na retração do mercado.

- 1.3.20.** *Assim, tendo a entidade, atualmente, 7 ... ao seu serviço, das quais apenas 3 estão a ... nomeadamente o ... e 2 ... e ... de forma alternada, e prevendo-se que, o último ... seja realizado dia 11/10/2020, sem certeza da sua concretização, e expectável que, a partir dessa data, a totalidade das ... sem possibilidade ou viabilidade de prestar qualquer serviço, grande parte dos seus colaboradores não terá trabalho para prestar ou sofrerá uma redução acentuada nas suas funções.*
- 1.3.21.** *Dado o caráter sazonal da atividade da Empresa, os meses de Verão são, de forma evidente, os que registam os valores mais elevados ao nível da faturação. Dessa forma, os três meses que se destacam são os meses de julho, agosto e setembro. No ano de 2019, a ... faturou, em prestação de serviços, aproximadamente, 797 mil euros em julho, 1.197 mil euros em agosto e 842 mil euros em setembro.*
- 1.3.22.** *No ano de 2020, ainda que se trate de um ano atípico, até à data, essa tendência continua a verificar-se, tendo faturado, durante o mês de julho, cerca de 58 mil euros, em agosto 468 mil euros e em setembro 226 mil euros.*
- 1.3.23.** *Antes do surgimento da crise, a empresa estimava, para 2020, uma faturação semelhante à obtida no ano anterior. No cenário atual, a empresa tem, até ao mês de setembro, uma perda total no volume de negócios e nível de faturação de cerca de 81% relativamente ao ano*

anterior, não perspetivando melhorias nos próximos dois anos, pelo menos.

- 1.3.24.** *Apesar do exposto, os custos fixos da empresa mantem-se, fundamentalmente, os custos com os trabalhadores.*
- 1.3.25.** *A situação de tesouraria da empresa tem sofrido uma degradação constante e que não se perspetiva melhorar, devido as quedas na faturação e a ideia de um agravamento na receita, dadas as atuais condições de mercado. Tal está a causar graves problemas, dado que a entrada de receitas não permite fazer face aos custos e encargos de exploração e operacionais.*
- 1.3.26.** *Os custos salariais apresentam variações, de acordo com o mês reportado, isto porque, entre os meses de abril e outubro, as categorias de ..., ... e ... recebem um montante de suplemento de embarque (17,5%) e de isenção de horário de trabalho (25%), o que não se verifica durante os restantes meses do ano, ou seja, entre novembro e março.*
- 1.3.27.** *Assim, durante os meses de abril e outubro, os custos são mais elevados e perfazem um total de encargos mensais de cerca de 41 mil euros; nos restantes meses, os encargos são de, aproximadamente, 37 mil euros.*
- 1.3.28.** *Para fazer face ao pagamento dos salários dos trabalhadores de março, abril, maio e junho dada a falta de liquidez na tesouraria da empresa, foi e será necessário recorrer às reservas da empresa, utilizadas como instrumento financiador da tesouraria.*
- 1.3.29.** *O exposto constitui uma solução de recurso que não garante a sobrevivência da empresa por muito mais tempo.*

- 1.3.30. *Os custos de exploração (operacionais, fornecedores e responsabilidades fiscais e contributivas), face ao não recebimento de receitas, estão a tornar-se inoportáveis, empurrando a empresa para uma situação, a prazo, de desequilíbrio financeiro.*
- 1.3.31. *A conjugação dos fatores enunciados redundou no sobredimensionamento da atual estrutura de recursos humanos face as suas necessidades e as atuais condições do mercado, provocando um desequilíbrio na estrutura operacional e financeira da Empresa.*
- 1.3.32. *A incerteza e o receio que perpassa pelos sectores de atividade da Empresa - o turismo - não permite vislumbrar uma inversão que a médio prazo consiga suportar a sustentabilidade do seu negócio caso a atual dimensão estrutural se mantenha.*
- 1.3.33. *A redução do volume de atividade já sentida, bem como a perspetivada para os próximos tempos, a situação de atual desequilíbrio económico-financeiro, aliada a retração do mercado fazem com que a gerência da empresa tenha de tomar medidas, de modo a salvaguardar e prevenir a respetiva sustentabilidade e viabilidade.*
- 1.3.34. *No âmbito das medidas foram definidos o redimensionamento da empresa através da reafetação e agregação de funções em diversos postos de trabalho e da supressão de pastas de trabalho na proporção da redução de atividade e volume de negócios atual e perspetivado.*
- 1.3.35. *As referidas medidas passam pela reestruturação organizativa, através da respetiva adequação, ajuste e adaptação face às novas condições*

de mercado, visando o respetivo equilíbrio financeiro e estrutural e redução dos seus custos operacionais.

1.3.36. *Nesse sentido, entende-se que o redimensionamento da empresa devesse contemplar a extinção de 34 dos 55 postos de trabalho existentes (com referência a Setembro de 2020), a incidir principalmente nas categorias de ..., ..., ... e ..., dada a sua dimensão e afetação pela conjugação dos motivos expostos.*

1.3.37. *Os motivos supra expostos revestem carácter objetivo, não são da responsabilidade da empresa nem dos trabalhadores, resultando de motivos de força maior diretamente associados à crise económica causada pela doença COVID-19., assim se justificando a necessidade de encetar o presente processo de despedimento coletivo determinado por motivos de mercado e estruturais nos termos do artigo 359.º n.º 1 e 2, alíneas a) e b) do Código do Trabalho.*

1.3.38. *Esta decisão procura salvaguardar ao máximo os direitos de todos os trabalhadores da empresa, afigurando-se essencial para a respetiva continuidade e viabilidade”.*

1.4. Em cumprimento do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho, indicam-se os critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

1.4.1. *“O “DEPARTAMENTO DE ...”, é composto por 6 trabalhadores, a saber: 3 trabalhadores com função de ... (com diferentes valências e responsabilidades funcionais) e 3 trabalhadores com função de ... (com diferentes valências e responsabilidades funcionais).*

- 1.4.2. *Tendo em conta que a empresa vai deixar de ..., por não se justificar tendo em conta a inexistente procura por tal tipo de ..., será extinta a totalidade dos postos de trabalho de empregados de mesa. Assim sendo, os trabalhadores ..., ... e ..., são incluídos no presente procedimento de despedimento.*
- 1.4.3. *Tendo em conta que a empresa vai deixar de ..., por não se justificar tendo em conta a inexistente procura por tal tipo de ..., será extinta a totalidade dos postos de trabalho de ... Assim sendo, os trabalhadores ..., ... e ... são incluídos no presente procedimento de despedimento.*
- 1.4.4. *Os critérios de seleção de trabalhadores subjacentes ao procedimento de despedimento coletivo reconduzem-se ao âmbito das necessidades e objetivos empresariais, funções concretamente desempenhadas e repercussão nelas verificada ou previsível, face a redução de atividade e as opções de reestruturação da organização e agregação de funções.*
- 1.4.5. *Os critérios dirigem-se ao cumprimento dos objetivos de adequação da dimensão da empresa, nos departamentos afetados, da dimensão e estruturação das equipas com os trabalhadores cujos contratos serão mantidos aos postos de trabalho em número adequado ao prosseguimento da atividade.*
- 1.4.6. *Deste modo, o desenho da estrutura organizativa e do número adequado de trabalhadores a manter após o despedimento coletivo antecedeu, lógica e cronologicamente, a individualização dos contratos a fazer cessar por despedimento.*

- 1.4.7. *A identificação dos trabalhadores afetados resultou da ponderação e conjugação de vários critérios de seleção e da maior ou menor presença dos aludidos critérios empresariais, sempre subordinados ao critério geral de adequação da estrutura e custos de funcionamento à atual realidade da atividade da Empresa e as efetivas condições de mercado.*
- 1.4.8. *A pluralidade daqueles elementos e fatores foi imposta pela diversidade das situações encontradas e pela multiplicidade dos elementos de análise disponíveis. Os critérios definidos atuaram na identificação individual e concreta dentro do universo das áreas onde se impunha a eliminação de postos de trabalho, tendo também por base a respetiva localização geográfica e operacional”.*
- 1.5. O método de calculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir será efetuado nos termos da alínea d) do n.º 2. do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 1.6. A fase de informações e de negociação não decorreu pela circunstância de não existirem estruturas representativas dos trabalhadores, nem estes terem designado a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, tendo a trabalhadora, objeto do presente parecer, recebido as comunicações do presente despedimento coletivo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:
- "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*
- Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*
- 2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.1. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que *"... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras*

grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

- 2.2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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.** Em conformidade com a norma comunitária, 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 c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.4.** Nos termos do artigo 359.º 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”.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º 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”.

- 2.6.** No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais e indicou o número de trabalhadores a despedir (10), e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o

quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, constituído por 40 trabalhadores/as.

- 2.7. No que respeita aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere que *“tendo em conta que a empresa vai deixar de ..., por não se justificar tendo em conta a inexistente procura por tal tipo de ..., será extinta a totalidade dos postos de trabalho de Assim sendo, os trabalhadores ..., ... e ... são incluídos no presente procedimento de despedimento”*.
- 2.8. Estando comprovada no processo que a trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, recebeu a respetiva comunicação da sua inclusão no despedimento coletivo em análise, não se tendo pronunciado sobre o mesmo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida, no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no presente despedimento coletivo promovido pela ..., da trabalhadora grávida

APROVADO EM 11 DE NOVEMBRO DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.