

PARECER N.º 79/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos previstos nos n.º 3 e n.º 4 do artigo 346.º e n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 226-DG-C/2021

I – OBJETO

1.1. Em 29.01.2021, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., no âmbito dos n.ºs 2 e 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Pedido de parecer prévio sobre despedimento de trabalhadora grávida abrangida por procedimento de despedimento por caducidade decorrente da extinção da pessoa colectiva empregadora

Exmos. Senhores

Nos termos e para os efeitos do disposto no art. 63.º, n.º 1 do Código de Trabalho, serve o presente para solicitar a emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento da trabalhadora ..., que se encontra grávida e, cujo contrato de trabalho cessou por caducidade na sequência da extinção da pessoa coletiva empregadora ..., tendo sido abrangida pelo procedimento de despedimento coletivo adaptado, de acordo com o disposto nos artigos 346º nº 2 e 3 do Código do Trabalho.

Relativamente a este procedimento de despedimento saliento que, na sequência da deliberação de dissolução da pessoa coletiva empregadora os contratos de trabalho existentes cessaram por caducidade, nomeadamente o da trabalhadora ... Por conseguinte foi iniciado o procedimento de despedimento coletivo adaptado com o envio da comunicação inicial a todos os trabalhadores abrangidos, bem como à DGERT, sendo logo à partida designado o dia 19.01.2021 para a realização da reunião de informação e negociação. Foi no decurso dessa reunião que a trabalhadora ... comunicou à entidade empregadora que se encontrava grávida.

Assim, ainda que a cessação de contrato de trabalho tenha operado por caducidade e, nessa medida, abrange todos os trabalhadores por igual, inexistindo critério subjetivo que possa ser suscetível de discriminar qualquer trabalhador, atendendo a que o procedimento em apreço está sujeito às regras do procedimento de despedimento coletivo e que este, por sua vez, submete o despedimento de trabalhadora grávida a parecer prévio de V. Exas., vimos solicitar a emissão do respetivo parecer.

Para o efeito, enviamos em anexo cópia do procedimento de despedimento completo, ficando ao dispor para prestar qualquer esclarecimento que repute necessário.

Agradecemos igualmente que acusem a receção do presente pedido (...)

1.2. Do processo consta carta datada de 12.01.2021, dirigida à trabalhadora especialmente protegida, cujo conteúdo se transcreve:

“Exma. Senhora,

Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 346.º e artigo 360.º do Código de Trabalho, vimos por este meio comunicar a V. Exa. a nossa intenção de proceder à cessação do contrato de trabalho celebrado com V. Exa. em 18 de junho de 2019 por despedimento por caducidade em razão da extinção da pessoa colectiva empregadora ...

Com vista a assegurar a V. Exa. a máxima informação opta-se por, desde já, enviar todos os elementos referidos no art.º 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que são juntos à presente comunicação os anexos seguintes:

Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento;

Anexo II: Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

Anexo III: Quadro de trabalhadores a despedir, com a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, bem como os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir;

Anexo IV: Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o processo de despedimento;

Anexo V: O método de calculado de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, sem prejuízo da compensação referida no art.º 366.º Código do Trabalho.

Assim, e em virtude de não se encontrar constituída Comissão Intersindical, Sindical ou de trabalhadores, tem V. Exa. a faculdade de, querendo, e em conjunto com os outros trabalhadores abrangidos por este processo de Despedimento designar, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data da receção da presente comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três membros, o que deverá ser transmitido à entidade empregadora através de comunicação escrita para o endereço de correio electrónico (...).

A Comissão constituída nos termos acima referidos, terá como objetivo a participação, em conjunto com os serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social, na fase de informações e negociações, nos termos do disposto no art.º 361.º e 362.º do Código do Trabalho.

Fase essa que se iniciará em reunião a realizar em 19 de janeiro de 2021, pelas 10h00, a qual, face ao agravamento extremo da crise sanitária causada pelo novo Coronavírus e a COVID-19 e a necessidade de protecção de todos os intervenientes, será realizado através da plataforma zoom acessível para todos os trabalhadores e também para V. Exas., através do link (...) com o ID de reunião (...) e código de acesso (...). Sendo que, caso ocorra qualquer dificuldade de conexão à reunião deverão contactar a organizadora da reunião através do endereço de correio electrónico (...).

Mais se informa que, na presente data é remetida cópia da presente comunicação à Direção Geral de Emprego e Relações de trabalho, departamento do Ministério do Trabalho e segurança Social com competência nesta matéria.

*

Anexo I

Descrição dos motivos invocados para o despedimento

A ..., (adiante designada abreviadamente por ...) é uma sociedade que tem como objeto social a prestação de serviços ..., bem como, ... e outras áreas relacionadas, representação e comercialização de produtos, equipamentos, acessórios, consumíveis e ...

Nos últimos meses verificou-se um abrandamento repentino da economia, uma grande instabilidade ao nível do consumo de serviços ..., decorrente da crise económica provocada pela crise sanitária causada pelo novo coronavírus e pandemia mundial da COVID-19.

A conjuntura económica geral de recessão que se tem vivido, sobretudo a nível nacional, tem feito com que as pessoas reduzam os seus custos mensais, abdicando de serviços que não são de primeira necessidade, tais como os ... Circunstância que se refletiu na actividade desenvolvida pela ... e nos resultados desta.

A acrescer ao exposto, na sequência da pandemia causada pelo novo coronavírus, foram encerrados vários estabelecimentos, designadamente os ... e outros estabelecimentos de terceiros onde os trabalhadores da ... prestam a sua actividade.

Embora se tivesse verificado um encerramento quase generalizado dos estabelecimentos onde os trabalhadores da ... prestavam a sua actividade, era intenção desta reestruturar-se e reorganizar os seus recursos para subsistir com os centros estéticos que permaneciam em funcionamento, no caso as ... até, pelo menos, o primeiro trimestre de 2021, na expectativa de uma melhoria da situação económica.

Porém, mais recentemente os centros de ..., onde as trabalhadoras abrangidas pelo presente processo de despedimento prestavam o seu trabalho, foram encerradas por decisão unilateral da ..., que abruptamente comunicou o encerramento dos ... a partir de 14/11/2020 e suspendeu a sua actividade por um período indeterminado.

Veio a verificar-se que, a suspensão da actividade nos centros ... correspondia a uma reorganização do modelo de negócio por parte da ... que já não incluiu a colaboração da

Deste modo, sendo os ... os últimos espaços onde a ... desenvolvia a sua actividade, o término da colaboração entre a ... e a ..., por decisão unilateral desta, tornou inviável a manutenção da actividade da ...

Pelo que, na falta de faturação e, ainda, na inexistência de perspectivas de retoma económica ou sequer do aumento da procura no mercado pelos serviços de estética fornecidos pela ..., os sócios reunidos em assembleia geral realizada no dia 11 de janeiro de 2021 deliberaram pela dissolução da sociedade ...

Face ao exposto, tendo sido deliberada a dissolução da sociedade empregadora os contratos de trabalho em vigor cessão por caducidade, nos termos previstos no artigo 346º nº 3 do Código do Trabalho.

Pelo que, o presente despedimento tem por fundamento a caducidade dos contratos de trabalho decorrentes da extinção da pessoa coletiva empregadora ... por dissolução da sociedade, de acordo com o disposto nos artigos 346º nº2 e nº 3 e, ainda, 360º e ss. do Código do Trabalho.

Anexo II

Quadro de pessoal, discriminativo por sectores organizacionais da empresa

Nome	Categoria	Data admissão
...	...	18.06.2019
...	...	14.05.2018
...	...	21.03.2016
...	...	05.12.2015

Anexo III

Quadro de Trabalhadores abrangidos pelo despedimento, indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas; Critérios que serviram de base à seleção para o despedimento.

I. Quadro de Trabalhadores abrangidos pelo despedimento e das categorias profissionais abrangidas

Nome	Categoria	Data admissão
...	...	18.06.2019
...	...	14.05.2018
...	...	21.03.2016
...	...	05.12.2015

II. Critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir

A seleção dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento decorreu da caducidade de todos os contratos de trabalho existentes com a extinção da pessoa coletiva empregadora ...

Anexo IV

Indicação do período do processo de despedimento

O processo de despedimento que ora se inicia tem a duração máxima de quatro meses, incluindo-se nesse período os avisos prévios previstos nos art.º 363º do Código do Trabalho.

Assim, a data efetiva de despedimento coincidirá com o termo do aviso prévio imposto por lei, e apenas está dependente do tempo que dure a fase de informações e negociação para a decisão e início de contagem do aviso prévio.

Anexo V

Do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, sem prejuízo da compensação referida no art.º 366º do Código do Trabalho

Considerando que todos os contratos de trabalho foram celebrados a termo certo, tendo sido convertidos em contratos sem termo, bem como pelo facto de que não será concedida compensação para além da prevista nos termos do art.º 366º do Código de Trabalho, esclarece-se que será calculada em conformidade com esta disposição normativa conforme sucintamente se expõe:

- (i) Cada trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 (doze) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*
- (ii) A compensação é determinada do seguinte modo:*
 - a. O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 (vinte) vezes a retribuição mínima mensal garantida, que no presente ano é no montante de € 665,00 (seiscentos e sessenta e cinco euros);*
 - b. O montante global da compensação não pode ser superior a 12 (doze) vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 (duzentas e quarenta) vezes a retribuição mínima mensal garantida;*
 - c. O valor diário da retribuição base mensal e diuturnidades é o resultante da divisão*

destes montantes por 30 (trinta);

(iii) Em qualquer uma das situações acima identificadas, em caso de fração de ano, o montante da compensação será calculado proporcionalmente.”.

1.3. Foi realizada reunião de informação e negociação no dia 19.01.2021, tendo sido lavrada Ata, conforme se transcreve:

“ATA DE REUNIÃO DE NEGOCIAÇÃO

No dia dezanove de janeiro de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, realizou-se a reunião relativa à fase de informações e negociações no âmbito do despedimento por caducidade decorrente da extinção da pessoa colectiva e empregadora ... (“...”), sociedade por quotas com sede na ..., em conformidade com o disposto nos artigos 361.º e 346.º n.º 3 ambos do Código do Trabalho realizada através da plataforma zoom na sala acessível a todos através do link (...) com o ID de reunião (...) e código de acesso (...), conforme transmitido na comunicação inicial de despedimento enviada aos trabalhadores abrangidos em 12 de janeiro de 2021.

Tendo a ... sido informada no dia 18 de janeiro de 2021, de que as trabalhadoras se fariam representar pela Exma. Sr.ª Dra. ..., em comunicação escrita intitulada de “Comissão Constituinte”, foi a DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (“DGERT”) atempadamente notificada dessa alteração, tendo-se feito representar nesta reunião pelo Exmo. Sr. Dr. ...

A sala virtual da reunião foi aberta à hora prevista, encontrando-se presentes os Exmos. Senhores Drs. ..., ... e ...

Enquanto se aguardava pela Exma. Sr.ª Dr.ª ..., foi recebida uma mensagem escrita na sala virtual, enviada pela trabalhadora ..., a informar que se encontra em período de gestação.

Logo em seguida a Exma. Sr.ª Dr.ª ... juntou-se à sala virtual, tendo sido dado início à reunião.

Atendendo a que a ... não tinha conhecimento da situação de gravidez da trabalhadora ... foi o referido ponto adicionado à ordem de trabalhos da reunião.

Iniciada a reunião a ... esclareceu as circunstâncias expostas nos motivos que fundamentam o despedimento por caducidade em virtude da extinção da sua pessoa colectiva, constantes

da comunicação inicial dirigida aos trabalhadores, à DGERT e, também, à representante destes e que, por isso, já eram conhecidos de todos.

Reiterou ainda que, a título de compensação será pago o montante previsto na lei, acrescido dos créditos laborais em dívida e que se vençam até ao termo do aviso prévio, e que serão apresentados a cada trabalhadora o cálculo das quantias a receber pela cessação do contrato com a comunicação final de despedimento. A ... explicou que a situação da empresa era conhecida de todos há muito tempo, que a conjuntura económica e de crise que se está a viver agravou a situação financeira, especialmente com o encerramento sucessivo ou a não reabertura dos estabelecimentos de terceiros onde desenvolvia a sua actividade, tendo a sua subsistência ficado inviabilizada com o encerramento dos ...

Pelo que, na falta de facturação e, ainda, na inexistência de perspectivas de retoma económica ou sequer do aumento da procura no mercado pelos serviços de ... fornecidos pela ..., os sócios reunidos em assembleia geral deliberaram pela dissolução da sociedade.

Nessa sequência, foi imediatamente comunicado às trabalhadoras abrangidas o despedimento por caducidade em razão da extinção da pessoa colectiva, o que se fez por comunicação escrita nos termos do disposto nos artigos 360.º e 346.º ambos do Código do Trabalho.

Pela representante dos trabalhadores foi transmitido que não tem qualquer pedido de esclarecimentos quanto aos fundamentos do despedimento colectivo, nem quanto à selecção dos trabalhadores abrangidos, tendo sido salientado os créditos laborais de que as trabalhadoras se consideram credoras, nomeadamente, Comissões relativas ao mês de outubro de 2020, trabalho suplementar, formação profissional não ministrada, subsídio de férias e férias não gozadas e proporcionais de subsídio de férias não gozadas e subsídio de natal.

Em relação à trabalhadora ..., informou a ... que não tendo tomado conhecimento da situação de gravidez em momento anterior à presente reunião não foi solicitado à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (“CITE”) o Parecer a que alude o n.º 1 do art.º 63.º do Código do Trabalho. Mais, informou que nos termos do disposto na al. B) do n.º 3 do art.º 63.º do Código do Trabalho o pedido seria efectuado de imediato.

Sendo o presente procedimento de despedimento decorrente da dissolução da pessoa coletiva empregadora é insusceptível de resultar na aplicação de medidas diversas do

despedimento pelo que, apresentados os esclarecimentos supramencionados e não tendo sido colocada outra questão, foi dada por encerrada a presente fase de informações e negociações entre as partes.

Para constar lavrou-se a presente ata que foi lida e aceite por todos.

Tendo em consideração a renovação do Estado de Emergência, declarada pelo Decreto do Presidente da República n.º 6-B/2021, DE 13.01.2021 e o respectivo regulamento aprovado pelo Decreto n.º 3-A/2021, de 14.01.2021, a presente reunião foi efectuada com recurso a meios de comunicação à distância e a presente ata será assinada digitalmente pelos intervenientes que tenham à sua disposição os meios necessários, sendo recolhida a assinatura presencial junto dos demais (...).

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.

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

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

2.5. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

2.7. Nesse sentido, tem esta Comissão entendido que sempre que o formalismo de despedimento coletivo venha a ser adotado por determinação legal é devido ao empregador a solicitação de parecer prévio à CITE, nos termos do referido artigo 63.º⁴

2.8. Nos termos previstos do artigo 346.º do Código do Trabalho, a morte de empregador em nome

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

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

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

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

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

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

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

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

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

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

Como melhor se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 25.09.2006, proferido no âmbito do Processo n.º 0516184, disponível em www.dgsi.pt: “(...) *Ou seja, a atual lei laboral estabelece expressamente que o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, mas limita o direito do trabalhador despedido à compensação (...) prevista no artigo 401.º do Código do Trabalho para os casos de despedimento coletivo.*

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

2.13. Ora, no caso em apreço, a entidade empregadora que tem como objeto social a prestação de serviços ..., e outras áreas relacionadas, representação e comercialização de produtos, equipamentos, acessórios, consumíveis e ..., prestação de cursos de ..., foi confrontada com uma grande instabilidade ao nível do consumo de serviços ..., decorrente da crise económica provocada pela crise sanitária causada pelo novo Coronavírus.

2.14. Refere ainda o empregador que a conjuntura económica geral de recessão que se tem vivido, implica que as pessoas reduzam os seus custos mensais, abdicando de serviços que não são de primeira necessidade, tais como os ..., circunstância que se reflete na atividade desenvolvida pela ... e nos resultados desta.

2.15. Acrescenta o empregador que a somar à conjuntura económica geral de recessão, em virtude da pandemia causada pelo novo Coronavírus, foram encerrados vários estabelecimentos, designadamente os ... e outros estabelecimentos de terceiros onde as trabalhadoras da ... prestavam a sua atividade.

2.16. Foram ainda, mais recentemente, encerrados por um período indeterminado, por decisão unilateral da ..., os ..., onde as trabalhadoras alvo do presente despedimento prestavam o seu trabalho, verificando-se que a suspensão da actividade nos centros ..., correspondia a uma reorganização do modelo de negócio por parte da ... que já não inclui a colaboração da

2.17. Neste sentido, conclui o empregador que sendo os ... os últimos espaços onde a ... desenvolvia a sua atividade, o término da colaboração entre a ... e a ..., tornou inviável a manutenção da atividade da ..., motivo pelo qual, os sócios reunidos em assembleia geral realizada no dia 11.01.2021, deliberaram pela dissolução da sociedade.

2.18. Quanto aos critérios de seleção dos trabalhadores/as a serem abrangidos/as pelo despedimento, refere a empresa que a dissolução da empresa determina a cessação de todos os contratos de trabalho, por caducidade.

2.19. Da ata das reuniões de informações e negociação não resulta expressa oposição ao despedimento por parte da trabalhadora especialmente protegida e representada na reunião pela Sra. Dra. ...

2.20. Assim, decorre do processo que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.