



PARECER N.º 11/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras incluídas em despedimento colectivo, 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, promovido pela Fundação ...
Processo n.º 1058 – DGP-C/2010.

I – OBJECTO

1.1. Em 22 de Dezembro de 2010, a CITE recebeu da Fundação ..., com sede na Rua do ..., Lisboa, cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento colectivo, fundamentado em motivos estruturais que abrange um conjunto de 46 dos seus trabalhadores, em que estão incluídas as trabalhadoras puérperas ..., fisioterapeuta de 2.^a, e ..., Cozinheira de 3.^a e a trabalhadora grávida ..., Ajudante de Ocupação, 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 de Fevereiro.

1.2. Ulteriormente, através de email e por correio, aquela entidade patronal juntou ao processo mais documentação pertinente e comunicou a revogação da intenção do despedimento da trabalhadora ..., na sequência de esta ir assegurar doravante o posto de trabalho de outra trabalhadora que, entretanto, adoeceu com gravidade, *perspectivando-se que não poderá assegurar as tarefas que lhe estavam a ser cometidas*. Pelo exposto, o presente parecer é reconduzido apenas à apreciação da intenção de despedimento das outras duas trabalhadoras acima identificadas.



1.3. A versão inicial do pedido de parecer prévio formulado à CITE, a referida entidade empregadora fundamentou a sua intenção de despedimento das duas outras trabalhadoras, nos seguintes termos:

A Fundação ..., com sede na Rua do ..., em Lisboa, pessoa colectiva n.º 504852728, a quem foi reconhecido o estatuto de utilidade pública a coberto da Declaração n.º 323/2008, publicada no DR, no 180 - 2 série de 17/09/2008, iniciou um processo de despedimento colectivo, no dia 9 de Novembro de 2010, no âmbito do qual pretende despedir 46 trabalhadores, fundamentando essa decisão em motivos estruturais, conforme o entendimento constante da alínea b), do n.º 2 do art. 359º do Código do Trabalho, revisto pela Lei no 7/2009, de 12 de Fevereiro, de ora em diante designado por CT.

Assim, a Fundação ... tem-se debatido, nos últimos anos, com sérias dificuldades financeiras, agravadas exponencialmente pela crise económica internacional e nacional. O agravamento do défice público e das medidas de contenção determinadas pelo Governo tem determinado um agravamento progressivo das condições financeiras que enquadram a missão da ... cujas actividades apresentam, desde sempre, uma forte dependência dos subsídios, participações e acordos de cooperação que celebrou com o Estado, porquanto, sendo uma pessoa colectiva de utilidade pública participa activamente na prossecução das atribuições do Estado em matéria de política ligada à problemática da funcionalidade humana, da saúde, dos projectos de educação inclusiva, ensino especial, intervenção precoce, formação profissional e emprego, entre outros.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Em consequência, o défice orçamental da instituição ronda os 1.018.588,24 euros anuais, conforme Doc, 1 que se junta em anexo. Dada a insustentabilidade desta situação é forçoso reduzir os custos associados às áreas operacionais, ou seja, é forçosa a redução do quadro de pessoal da instituição, com a consequente reorganização e reestruturação dos recursos humanos existentes.

Entre os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo encontram-se duas trabalhadoras puérperas e urna trabalhadora grávida, que se identificam seguidamente, as quais trabalham em sectores diferentes da fundação - e, portanto, também os critérios que estiveram na génese da sua selecção são diferentes -.

1. ..., Técnica Diagnóstico e Terapêutica de 2, admitida em 23 de Outubro de 2002, residente em ..., Odivelas — aquando do início do despedimento encontrava-se de baixa por Gravidez de alto risco (Doc.3) tendo nascido o filho em 5 de Novembro de 2010, conforme comunicação que se junta (Doc.3); a intenção do seu despedimento, para além dos factores estruturais avançados, radica essencialmente na extinção do Projecto de Educação Inclusiva sector onde a trabalhadora em questão se encontrava a prestar a sua actividade.

2. (...)

3. ..., Ajudante de Ocupação, admitida em 3 de Outubro de 2001, residente em ..., Manique de Cima - Sintra - a comunicação da gravidez à Fundação ocorreu após a comunicação da intenção de despedimento, em 16 de Novembro de 2010, conforme cópia de atestado médico que se junta como Doc. 5. Esta trabalhadora encontra-se integrada num dos sectores mais afectado pelo despedimento em apreço, porquanto também é um dos sectores onde estão integrados maior número de funcionários, — Centro de Actividades Ocupacionais — e onde foi premente adequar a



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

equipe de trabalho ao financiamento do Centro Distrital de Segurança Social de Lisboa o que implicou, como referido, uma redução significativa de técnicas e auxiliares.

Relativamente às ajudantes de ocupação, o critério de selecção principal foi a antiguidade; no entanto, relativamente a algumas situações foi ainda tida em consideração o impacto do despedimento no utente relativamente ao qual são prestados os cuidados — por se tratar de pessoas com multideficiência e com um elevado grau de dependência física e psicológica.

Conforme dispõe o n.º 1 do art. 63.º do CT, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, carece de parecer prévio dessa entidade, devendo ocorrer a respectiva solicitação, por parte da entidade empregadora, no caso de despedimento colectivo, depois da fase de informações e de negociação prevista no art. 361, do mesmo diploma, por força do disposto na alínea b), do n.º 3, também do art. 63º do CT.

No caso do processo de despedimento colectivo em apreço a fase de negociações e informações deu-se por terminada do passado dia 15 de Dezembro, conforme Acta de Negociação que também se junta em anexo — Doc. 6.-.

Nestes termos, dando-se cumprimento à norma citada, junto se envia a presente comunicação e documentos identificados ao longo da exposição, solicitando a V. Exa. se digne emitir o parecer em causa.

Junta-se ainda o quadro de pessoal da organização, colocando-nos desde já à disposição de V. Exa. para qualquer esclarecimento que seja considerado necessário.



1.4. Na falta das entidades previstas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho para comunicar a intenção do despedimento, aquela entidade patronal notificou os trabalhadores, com menção aos *Motivos estruturais; Critérios de Selecção; Lista de Trabalhadores; Mapa do quadro de pessoal, Período de tempo, Método de Compensação e Informação e Negociação*, e de cujo teor transcrevemos - embora no que importe apenas às trabalhadoras relativamente às quais se emite parecer prévio - o seguinte:

I. Motivos Estruturais

De acordo com o disposto na alínea b) do n.º 2 do art. 359º do Código do Trabalho, considera-se que a principal motivação do presente processo de despedimento assenta no desequilíbrio económico-financeiro da Instituição, elencado na disposição citada como motivos estruturais.

A Fundação ... tem-se debatido, nos últimos anos, com sérias dificuldades financeiras, agravadas exponencialmente pela crise económica internacional e nacional, agravamento do défice público e das medidas de contenção determinadas pelo Governo tem determinado um agravamento progressivo das condições financeiras que enquadram a missão da ... cujas actividades apresentam, desde sempre, uma forte dependência dos subsídios, participações e acordos de cooperação que celebrou com o Estado, porquanto, sendo uma pessoa colectiva de utilidade pública participa activamente na prossecução das atribuições do Estado em matéria de política ligada à problemática da funcionalidade humana, da saúde, dos projectos de educação inclusiva, ensino especial, intervenção precoce, formação profissional e emprego, entre outros.

Por despacho de 1910.2007 de Sua Exa. O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social foi determinada uma auditoria financeira à então ... — Centro de Recursos Sociais que, como se sabe, antecedeu historicamente, como forma de instituição à Fundação ..., concluída em



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

final de Março do mesmo ano, que alertava para a debilidade financeira da instituição e para a possibilidade de originar, a curto ou médio prazo, uma situação de falência técnico – contabilística.

Intrinsecamente ligada à natureza da sua actividade e à inexistência de fins lucrativos encontra-se a impossibilidade de gerar receita ou de reduzir ou diversificar a produção e colocação de bens ou serviços no mercado. Não obstante, os esforços realizados nesse sentido continuam a depender fortemente do financiamento de pessoas colectivas públicas, como o Estado ou Autarquias Locais, e, portanto, mais uma vez, existem atrasos substanciais no recebimento dos valores referentes aos serviços prestados.

Uma vez que se têm mantido sempre os custos de funcionamento ligados à prestação dos serviços enunciados, entre outros, o défice de tesouraria tem determinado, por exemplo, o recurso a endividamento bancário, para fazer face ao pagamento de salários e aos custos de funcionamento em geral.

Em consequência, o défice de tesouraria da instituição ronda os 1.018.588,24 euros anuais, conforme Doc.2 que se junta em anexo. Dada a insustentabilidade desta situação é forçoso reduzir os custos associados às áreas operacionais, ou seja, é forçosa a redução do quadro de pessoal da instituição, com a consequente reorganização e dos recursos humanos existentes.

II. Critérios de Selecção

(...)

O critério que determinou a selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo a que se pretende proceder, conforme referido, foi influenciado decisivamente pelo défice estrutural apresentado por diversas



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

áreas operacionais da instituição: a área da saúde e da reabilitação, cujo défice radica essencialmente nas actuais regras referentes aos acordos com a ARS e na obrigatoriedade de manter um elevado número de atendimentos ligados ao subsistema de saúde correspondente:

(...)

- a extinção do Projecto de Educação Inclusiva, (nosso sublinhado) intimamente relacionado com o acréscimo de participação que era pago a coberto do Projecto da Escola de Ensino Especial;

(...)

- (redução da equipe do) Centro de Actividades Ocupacionais (nosso sublinhado) cujo défice se encontra associado aos elevados casos de multideficiência grave ou profunda, porquanto a participação da parte do Estado se mantém igual aos casos de deficiência que necessitam de menos recursos para serem cuidados, apesar do elevado número de alertas por parte da Fundação ... junto dos responsáveis pela política de reabilitação, nomeadamente junto da Secretaria de Estado respectiva;

(...)

Estas necessidades de redução afectaram, como decorre da lista abaixo apresentada: Ajudantes Técnicos de Fisioterapia, Ajudantes de Ocupação, Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica, (sublinhado nosso), Operador de Máquinas Auxiliar, Monitores. Professores do Ensino Especial. Psicólogas, Licenciados em Reabilitação e Inserção Social, Técnicos de Serviço Social, Escriturários, Trabalhadores Auxiliares de Serviços Gerais, Ajudantes de Cozinha, Empregados de Mesa. Empregados de Balcão.

(...)

Foi tida em consideração duas ordens de factores: idade — procurando manter-se trabalhadores cuja idade não lhes permitisse a reintegração no mercado de trabalho; situação de deficiência ou doença crónica — existe um elevado número de trabalhadores com deficiência ou doenças crónica na fundação e procurou-se afectar o mínimo de trabalhadores possível em situação de desvantagem.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A lista contempla ainda uma trabalhadora grávida e outra puérpera, pelo que relativamente a estas duas pessoas será pedido parecer prévio à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos previstos na alínea b) do n.º 3 do art. 63.º do Código do Trabalho e do art. 361.º do mesmo diploma.

III. Lista de Trabalhadores (abrangidos pela intenção de despedimento)

(...)

Ajudantes de Ocupação

...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...

Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica

...
(...)
...



(...)

IV. Mapa de Quadro de Pessoal

A Fundação ... tem 166 trabalhadores, conforme quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais que segue em anexo como Doc. 1. nos termos da alínea b) do n.º 2. do art. 360.º do Código do Trabalho.

V. Período de Tempo

Conforme exigido na alínea e) do n.º 2, do art. 360.º do Código do Trabalho, pretende-se efectuar o presente despedimento colectivo até ao dia 31 de Janeiro de 2011.

VI. Método de Cálculo de Compensação

O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir encontra-se discriminado no Doc.3. — Valor individual da compensação, subsídio férias, férias não gozadas e subsídio de Natal a conceder a esta trabalhadora (...).

VII. Informações e Negociação

Uma vez que não se encontram constituídas nesta Fundação as entidades referidas no n.º 1. do art. 360.º, do Código do Trabalho — comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical — todos os trabalhadores, relativamente aos quais existe uma intenção de despedimento, foram notificados pela presente comunicação, podendo, se assim o desejarem, no prazo de cinco dias a contar da recepção da mesma, designar uma comissão ad hoc representativa dos trabalhadores,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

com o máximo de 5 membros, com vista (à) realização da fase de informações e negociação a que alude o art. 361.º do Código do Trabalho.

1.5. Posteriormente à notificação acima transcrita - de intenção de despedimento colectivo - a trabalhadora ... comunicou, por escrito, à Direcção da sua entidade empregadora, em 16.11.2010, que tomou conhecimento que estava grávida, remetendo para o efeito um comprovativo de análise por si efectuada.

1.6 Tendo ocorrido a designação de entre os trabalhadores de uma comissão representativa dos trabalhadores (CRT), houve a participação da mesma em duas reuniões de informações e negociações, realizadas em 29.11.2010 e em 15.12.2010, respectivamente, de cujas actas foram remetidas cópias a esta Comissão, que contou ainda com a presença de membros do Conselho de Administração da entidade empregadora, do representante da DGERT, a título de serviço competente do MTSS, de Advogado de algumas trabalhadoras e dos representantes do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores, não tendo sido invocadas alegações de discriminação específica da entidade quanto a alguma das trabalhadoras a que se reporta o presente pedido de parecer.

1.7 De assinalar que a trabalhadora ... tem fundamentada a intenção do seu despedimento na decisão de extinção total do Projecto de Educação Inclusiva, constando todavia na acta da última reunião de negociação que duas técnicas afectas ao mesmo projecto não foram abrangidas pela intenção de despedimento porquanto foram “absorvidas” noutras valências da instituição.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida directiva 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;

2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C179/88, 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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 n.º 1 do artigo 63.º da Lei n.º 7/2009, de 29 de Julho, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.3. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1 – Considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, 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 actividade 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 actividade, 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.

2.4. Em conformidade ainda com o artigo 360.º do referido Código:

1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo 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 colectivo;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva 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 recepção 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 colectiva.

2.5. No caso ora submetido a parecer prévio da CITE, por o despedimento colectivo, fundado em factores estruturais, incluir uma trabalhadora puérpera e uma trabalhadora grávida, cumpre averiguar a partir do processo de eventuais indícios de discriminação que tivesse conduzido a essa inclusão.

2.6. A entidade que promove o despedimento colectivo invoca fundamentalmente uma severa redução de receitas – que ao longo dos anos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

têm sido provenientes de contratos e subsídios de organismos públicos e de donativos de particulares – que agravaram a situação deficitária da instituição, apresentando assim um défice anual que já ascende a mais de um milhão de euros, pelo que tal determina a necessidade da sua reorganização e na reestruturação implica a redução de cerca de um terço (agora 45 trabalhadores) dos respectivos recursos humanos.

2.7. Em termos procedimentais, é de assinalar que na falta das entidades referidas no n.º 1 do artigo 360.º do CT, a entidade empregadora notificou, por cartas datadas de 11.11.2010, o despedimento colectivo em apreciação, à trabalhadora grávida e à trabalhadora puérpera supra identificadas para efeitos do presente pedido de parecer prévio.

2.8. O processo facultado à CITE comprova ainda a realização de duas reuniões de informação e negociação com a participação dos representantes da entidade empregadora, da comissão representativa dos trabalhadores, de representante da DGERT, de um sindicato e de advogado de algumas trabalhadoras, em que apesar de as mesmas não terem resultado num acordo, nomeadamente por recusa da entidade empregadora de aceitar ao aumento do valor das compensações acima do valor legalmente prescrito, permitiu visitar mais detalhadamente os critérios de selecção utilizados.

2.9. No que se refere à intenção de despedimento às trabalhadoras grávida e puérpera, é de assinalar que no caso de ..., Técnica Diagnóstico e Terapêutica de 2, admitida em 23.10.2002, com a categoria de Fisioterapeuta, a intenção do seu despedimento, para além dos factores estruturais avançados, radica na extinção do Projecto de Educação Inclusiva, tratando-se de um critério que não indicia qualquer discriminação fundada na maternidade da trabalhadora.

2.10. É certo que na acta da última reunião de negociação é dado conhecimento pela Administração da entidade empregadora que duas técnicas incluídas no mesmo projecto não foram abrangidas pela intenção de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

despedimento - porquanto foram “absorvidas” por outras valências da instituição - porém de atender ainda que as mesmas têm categoria diversa daquela outra técnica abrangida pelo despedimento – porque a destas é Terapeuta Ocupacional – e que a sua intervenção no projecto não era senão de dedicação parcial, porquanto asseguravam – concomitantemente - a continuidade de outros projectos da entidade empregadora (vide taxas de imputação no quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais/projectos), pelo que torna compreensível a sua exclusão da intenção do despedimento, anulando assim a eventualidade de existirem situações idênticas e procedimentos diversos que indiciassem ter havido discriminação contra a trabalhadora visada pelo procedimento do despedimento.

2.11 No que se refere à trabalhadora grávida ..., Ajudante de Ocupação, cumpre aqui evocar que é alegado que o seu despedimento resulta de ter havido redução substancial do apoio financeiro externo que sustentava a actividade da respectiva unidade orgânica – Centro de Actividades Ocupacionais – e que tal determinou a decisão de uma redução parcial – ainda assim no total de 17 trabalhadores – inscrito neste processo de despedimento colectivo.

2.12 No que concerne à eventualidade de a intenção de despedimento assentar numa discriminação pela sua gravidez, é de atender que a própria trabalhadora só conhece do seu estado e o transmite por escrito à entidade empregadora em momento posterior à recepção da carta a comunicar-lhe a intenção de despedimento. Pelo encadeamento dos factos, não se vislumbra que houvessem intuítos discriminatórios pelo seu estado de gravidez ao tempo da tomada e até da própria comunicação da decisão de intenção de despedimento.

2.13 Pelo exposto supra, concluí-se que não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de maternidade na inclusão das referidas



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadoras puérpera e grávida no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela Fundação ..., fundamentado em motivos estruturais, da trabalhadora puérpera ... e da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE JANEIRO DE 2011**