



## **PARECER N.º 185/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida incluída 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 ..., S.A.

Processo n.º 901 – DG-C/2011

### **I – OBJECTO**

**1.1.** Em 2011.10.13, a CITE recebeu da ..., S.A., com sede na Rua do ..., Linda-a-Velha, 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, cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento colectivo, fundamentado em motivos de mercado e estruturais que abrange um conjunto de 17 dos seus 24 trabalhadores, em que está incluída a trabalhadora, grávida, ...

**1.2.** A entidade empregadora concebe e desenvolve tecnologias de visão da realidade em 3 Dimensões para a Internet e iniciou a sua actividade em 2005.

**1.3.** O processo remetido à CITE integra as seguintes cópias:

a) da comunicação da entidade empregadora da intenção de despedimento colectivo dirigida à trabalhadora a que respeita o presente pedido de parecer prévio, com nota manuscrita desta de recebimento em mão, datada de 2011.10.03 e por esta assinada;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- b) da comunicação à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), todavia sem os anexos nela mencionados;
- c) do comprovativo da remessa por correio registado de correspondência da entidade empregadora dirigida à Direcção Geral do Emprego e das Relações Laborais em 2011.10.03.

**1.3.1.** Na comunicação à trabalhadora a entidade empregadora refere os motivos do despedimento colectivo, inclui um mapa com a lista dos trabalhadores, data de admissão, vínculo e categoria, o critério para a selecção dos trabalhadores a despedir (17 trabalhadores de um total de 24), a indicação do momento a partir do qual o despedimento ocorrerá, indicação de que se pretende prescindir (*sic*) do período de aviso prévio<sup>1</sup> mas assegurando o pagamento da retribuição nos termos do n.º 4 do artigo 363.º do Código do Trabalho, a indicação de que será paga a compensação estabelecida no artigo 366.º do Código do Trabalho<sup>2</sup> e conclui com a indicação de que a cópia da comunicação e dos documentos que a acompanham serão enviados aos serviços competentes do Ministério do Trabalho (*sic*)<sup>3</sup>.

**1.3.2.** Na comunicação à DGERT a entidade empregadora comunica que está a proceder ao um despedimento colectivo de trabalhadores que prestam a sua actividade profissional na sede da empresa e, na falta das entidades previstas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho para comunicar a intenção de proceder ao despedimento, comunicou a intenção de promover um despedimento colectivo a cada um dos trabalhadores abrangidos mediante a comunicação e documentos que lhes entregou e cujas cópias refere como juntas à comunicação àquela Direcção-Geral.

---

<sup>1</sup> Nos termos legais, o contrato não cessa pelo período correspondente e mantém-se o dever de pagar a retribuição correspondente a esse período.

<sup>2</sup> Em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade e, em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente, sendo que a compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

<sup>3</sup> O processo remetido à CITE não inclui cópias de anexos à carta remetida à trabalhadora.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**1.4** Na comunicação entregue à trabalhadora grávida pela entidade empregadora a transmitir-lhe que a incluía na intenção de um despedimento colectivo, foi adiantada a seguinte fundamentação:

*Linda-a-Velha, 3 de Outubro de 2011*

*Assunto: Despedimento Colectivo*

*Exmo. Senhor,*

*Vimos comunicar a V. Exa. nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 360º do Código do Trabalho que é intenção da Empresa proceder a um despedimento colectivo que abrangerá a quase totalidade dos seus colaboradores pelas razões que se passam a expor:*

*A ..., S.A., concebe e desenvolve tecnologias de visão da realidade em 3 Dimensões (3D) para a Internet tendo iniciado a sua actividade em 2005.*

*Como é do conhecimento de todos, a situação de crise económica gravíssima em que Portugal está mergulhado tem motivado medidas fortemente restritivas ao nível do investimento público, impedindo a realização de alguns projectos que tinham tido decisão favorável anteriormente. Por outro lado, o sector privado adoptou um comportamento igualmente anti-crise evitando alguns dos investimentos que poderiam trazer alguma perspectiva de negócio para a nossa empresa.*

*Procurámos ultrapassar esta quase inexistência de trabalho com o recurso á suspensão dos contratos de trabalho, comumente designado de regime de lay-off, em que alguns dos colaboradores se encontraram no último ano. Adoptámos esta medida sobretudo por motivos de mercado e por crermos que esta medida seria suficiente para assegurar a viabilidade da empresa e a consequente manutenção dos postos de trabalho. Com efeito, sustentámos a expectativa de que, com algumas campanhas entretanto desenvolvidas, pudéssemos recuperar a nossa carteira de encomendas e com isso retomar a nossa actividade normal.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Contudo, tal não se verificou, e nesta data temos de assumir que não existem condições materiais para garantir o emprego a todos os trabalhadores, uma vez que não existem projectos, nem receitas que permitam fazer face a todos encargos com os vencimentos de um grande número de trabalhadores.*

*Empreendemos tudo o que estava ao nosso alcance, mas não fomos bem sucedidos.*

*A decisão inevitável da ... proceder à redução dos custos com pessoal fundamenta-se tanto em motivos de mercado, com a já referida instabilidade da economia nacional e internacional e com a previsível persistência de desequilíbrios macroeconómicos a nível mundial que assumem especial relevo num país com as características específicas de Portugal, e, em motivos estruturais, justificados pelo desfasamento entre o número de colaboradores e o volume de trabalho actual.*

*Pelo exposto, não nos resta outra solução que não seja desencadear o processo de despedimento colectivo com a intenção de efectuar um despedimento colectivo de um número significativo de trabalhadores, tal como abaixo se indica, razão por que estamos a contactá-lo por estar incluído nessa situação.*

*A ... possui um estabelecimento e tem neste momento nos seus quadros 24 (vinte e quatro) colaboradores distribuídos da seguinte forma:*

**Administração e Direcção**

Nome	Admissão	Vínculo	Categoria
...	01-03-2007	Efectivo	Administradores
...	01-12-2008	Efectivo	Administradores
...	01-02-2007	Efectivo	Director Geral

**Direcção Administrativa e Financeira**

Nome	Admissão	Vínculo	Categoria
...	01-06-2007	Efectivo	Chefe de Serviços (Esc)
...	01-06-2007	Efectivo	Técnico Administrativo (Até 3 anos)
...	01-06-2007	Efectivo	Secretária de direcção (Esc)



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

### Produção de Conteúdos

Nome	Admissão	Vínculo	Categoria
...	01-02-2007	Efectivo	Director Produção Conteúdos
...	17-09-2007	Efectivo	Técnico Administrativo (Até 3 anos)
...	01-04-2007	Efectivo	Programador Informático (Esc)
...	01-02-2007	Efectivo	Técnico Administrativo (Até 3 anos)
...	01-11-2005	Efectivo	Técnico Administrativo (3 a 6 anos)
...	01-12-2007	Efectivo	Técnico Administrativo (Até 3 anos)
...	05-05-2008	Efectivo	Programador Informático
...	01-11-2009	Efectivo	Fotógrafa
...	01-10-2009	Efectivo	Fotógrafo
...	07-05-2007	Efectivo	Técnico Administrativo (Até 3 anos)

### Comercial

...	01-10-2007	Efectivo	Assistente Administrativo (Até 3 anos)
...	01-06-2006	Efectivo	Técnico Administrativo (3 a 6 anos)
...	06-03-2006	Efectivo	Técnico Administrativo (Até 3 anos)
...	07-10-2009	Efectivo	Técnico Administrativo (Até 3 anos)

### Comunicação e Marketing

...	01-06-2007	Efectivo	Chefe de Serviços (Esc)
...	01-06-2007	Efectivo	Desenhador de Execução

### Informática

...	01-06-2007	Efectivo	Programador Informático (Esc)
...	01-06-2007	Efectivo	Programador Informático (Esc)

*Na determinação do critério que norteou a selecção dos trabalhadores a despedir este assenta fundamentalmente na manutenção dos postos de trabalho dos colaboradores que estão afectos à execução e ao cumprimento do contrato relativo ao único projecto que a empresa desenvolve neste momento.*

*Deste modo, abaixo indicamos quer o número de trabalhadores a despedir quer as categorias profissionais abrangidas:*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Director geral — 1*

*Director de Produção de Conteúdos — 1*

*Chefe de Serviços — 2*

*Secretária de Direcção — Técnico Administrativo (3 a 6 anos) — 1*

*Técnico Administrativo (Até 3 anos) — 4*

*Programador informático — 4*

*Técnico Comercial (de 3 a 6 anos) — Técnico Comercial (até 3 anos) — 1*

*Desenhador de Execução — 1*

*A decisão do despedimento, atentas as razões invocadas, terá lugar logo que concluído o processo de despedimento em curso, prescindindo-se do período de aviso prévio consignado no artigo 363º do Código de Trabalho por se ter optado por pagar a correspondente retribuição por esse período.*

*Haverá lugar à compensação prevista no artigo 366º do Código do Trabalho.*

*Em cumprimento do disposto no nº 5 do artigo 360º do Código do Trabalho vai ser enviada cópia desta comunicação e dos documentos que a acompanham aos serviços competentes do Ministério do Trabalho.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(2 ass.)*

*(Nota manuscrita:*

*Recebi o original deste documento*

*... 03/10/11)*

## **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 para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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, com a redacção aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 29 de Julho, 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.

**2.3.** A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, atenta a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

**2.4.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
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.*

**2.5.** 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;*
- 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*





MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*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.*

**2.6.** No caso ora submetido a parecer prévio da CITE, um despedimento colectivo, fundado em motivos de mercado e estruturais, que inclui uma trabalhadora grávida, cumpre averiguar se houve discriminação a conduzir essa inclusão ou o incumprimento de procedimentos que comprometam a licitude e a não discriminação no processo de despedimento em causa.

**2.7.** No processo de despedimento sob análise constata-se que, na falta das entidades previstas no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho para comunicar a intenção de proceder ao despedimento, a entidade empregadora comunicou-a a cada um dos trabalhadores abrangidos. Porém, o processo não contém qualquer indicação como os trabalhadores decidiram exercer a faculdade que lhes é concedida pelo n.º 3 do artigo 360.º supra transcrito, de “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”.

**2.8.** A referida comissão representativa dos trabalhadores, se constituída, tem direito à realização de uma reunião de informações e negociação com a entidade empregadora nos termos do artigo 361.º do mesmo Código do Trabalho, de que resultariam:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- a) a elaboração de actas das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma;
- b) intervenção da DGERT, em ordem a, existindo irregularidade da instrução substantiva ou procedimental, advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da acta das reuniões de negociação.

**2.9.** A constituição da referida comissão de representantes e a realização da reunião com a entidade empregadora concede uma oportunidade de defesa dos interesses dos trabalhadores colocados na perspectiva da decisão de despedimento e viabiliza não só a ponderação de outras iniciativas como concede um momento próprio para estes formularem opiniões e sugestões que possam melhor salvaguardar os seus interesses, para além da própria DGERT alertar de vícios do procedimento ou solicitar a intervenção de outras instituições como o IEFP, I.P. e o ISS, I.P. para indicarem as medidas que nas respectivas áreas de competência podem proporcionar, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adoptadas.

**2.9.1** A relevância do dever do empregador em providenciar a remessa em antecedência dos elementos de informação à referida comissão de representantes dos trabalhadores abrangidos pela intenção de despedimento – quando constituída – é evidenciada pelo legislador à luz do n.º 6 do artigo 360.º do Código do Trabalho, que caracteriza a sua violação como uma contra-ordenação grave.

**2.9.2.** De assinalar ainda que se não tiver sido promovida pela entidade empregadora a referida fase de informação e negociação, o legislador entende que constitui não só uma contra-ordenação grave à luz do n.º 6 do artigo 361.º do Código do Trabalho, como haverá ilicitude no despedimento, atenta a alínea a) do artigo 383.º também do mesmo Código.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**2.10.** Atendendo a que no processo remetido à CITE apenas consta que a entidade empregadora reportou à DGERT a inexistência na empresa de comissão de trabalhadores, de comissão intersindical ou de comissões sindicais de empresa, a entidade empregadora nada esclarecer acerca da comissão representativa dos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento, pelo que ficou por clarificar perante aquela Direcção-Geral e/ou perante a CITE que não houve a constituição da referida comissão de representantes dos trabalhadores.

**2.11** Atendendo ao que supra se enunciou quanto à importância para a licitude e regularidade do processo de despedimento colectivo a promoção da reunião de informações e negociação a realizar com a referida comissão de representantes dos trabalhadores, a omissão de informação expressa por parte da empresa à CITE sobre a inexistência dessa comissão, confere ao processo de intenção de despedimento da trabalhadora uma omissão relevante por parte da entidade empregadora acerca de ter sido criada a referida comissão e de ter ocorrido ou não a sua omissão do dever de promover uma fase de informações e negociações, onde seria possível à trabalhadora e aos demais um esclarecimento sobre o processo, alternativas e a defesa dos seus legítimos interesses.

**2.12.** Não sendo o processo remetido clarificador quanto ao cumprimento do disposto nos n.º 3 e 4 do artigo 360.º e n.º 1 do artigo 361.º, ambos do Código do Trabalho, suscitam-se dúvidas da prática das violações contra-ordenacionais acima referidas e até pela alínea a) do artigo 383.º do mesmo Código, de ilicitude do despedimento colectivo promovido nos termos em que este está instruído, pelo que não pode a CITE senão concluir que não está comprovado que no procedimento de despedimento colectivo se garantiram os direitos de informação e de negociação que assistem aos trabalhadores da entidade empregadora que estão abrangidos pela intenção de despedimento e de entre eles a da trabalhadora grávida a que o presente parecer reporta, sendo que nas circunstâncias referidas cumpre concretizar a especial protecção no



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

despedimento que assiste a esta pelo seu estado de grávida através da emissão de parecer desfavorável à sua inclusão no despedimento.

**2.13.** Sendo esta questão prejudicial a uma emissão de parecer favorável à inclusão da trabalhadora, não cumpre assim prosseguir a análise ao processo de despedimento, todavia sempre se julga pertinente referir um outro fundamento para o parecer desfavorável ser emitido:

**2.14.** A entidade empregadora enuncia a motivação da intenção de despedimento em moldes que se subsumem ao legalmente exigido – motivos de mercado e estruturais e refere as situações de falta de clientes e a necessidade de redução da sua organização para adequar a sua capacidade à procura através da redução de postos de trabalho.

**2.14.1** No que respeita ao critério formulado para a extinção dos postos de trabalho e a selecção dos trabalhadores no presente processo de despedimento, todavia, não atendeu à necessidade de explicitação necessária em ordem a assegurar que o procedimento seja escrutinados nas suas fases.

**2.14.2.** A entidade empregadora adianta que *“na determinação do critério que norteou a selecção dos trabalhadores a despedir assenta fundamentalmente na manutenção dos postos de trabalho dos colaboradores que estão afectos à execução e ao cumprimento do contrato relativo ao único projecto que a empresa desenvolve neste momento”*.

**2.14.3** Este critério, nos termos em que é enunciado, resulta numa explicitação insuficiente – e por isso insatisfatória – porquanto é referido que o critério de selecção assenta fundamentalmente na manutenção de certos trabalhadores. Por outras palavras, a selecção dos trabalhadores a despedir baseou-se num critério que *fundamentalmente* está assente na delimitação objectiva de um grupo de trabalhadores. Ora tal enunciação não esgota, antes evidencia, a possibilidade de outros pressupostos – não fundamentais – terem sido levados em conta e que, deliberadamente ou não, estão omissos na comunicação aos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadores a despedir, o que, em qualquer dos casos, constitui uma forma de incumprimento da enunciação dos critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir e que assim pode redundar numa selecção de trabalhadores por critérios que a lei quis expressamente ser objecto de comunicação.

**2.15.** Considerando o exposto, nomeadamente:

- a) a falta de explicitação no processo remetido à CITE da existência ou não da comissão representativa dos trabalhadores prevista no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, essencial para a apreciação da forma em que a entidade empregadora cumpriu o seu dever de informação e negociação com os trabalhadores abrangidos pela intenção de desemprego previsto no n.º 1 do artigo 361.º do mesmo Código;
- b) o incumprimento na enunciação de todos os critérios que serviram para a selecção daqueles trabalhadores, como decorre da alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º igualmente do supra referido Código,

é de concluir que o presente processo de despedimento colectivo patenteia omissão e incumprimento relevantes por parte da entidade empregadora, atento o procedimento legalmente aplicável, que se reconduzem à eventualidade de existência de situações de contra-ordenação e de ilicitude nos termos supra aludidos e que a terem ocorrido podem ter redundado numa defesa deficiente dos interesses dos trabalhadores abrangidos e em particular resultar numa discriminação directa em razão do sexo da trabalhadora grávida, pelo que face ao processo remetido e considerações supra aduzidas cumpre emitir um parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora em causa no processo de despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**3.1.** Com fundamento no acima exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão no despedimento colectivo promovido pela ..., S.A., fundamentado em motivos de mercado e estruturais, da trabalhadora, grávida, ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2011**