



PARECER N.º 209/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora lactante, incluída em processo de 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
Processo n.º 1056 – DL-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 22.11.2011, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., 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. Na comunicação entregue à trabalhadora a despedir, em 07.11.2011, a empresa refere que, “nos termos e para os efeitos do art. 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, os trabalhadores abrangidos podem designar, de entre si, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da presente comunicação, um comissão representativa com o máximo de três membros”, e, “que se designa o próximo dia 16 de Novembro de 2011, pelas 17 horas, nas instalações da sede da empresa, para efeitos de se dar cumprimento à reunião de informações e negociações entre esta empresa e a comissão representativa ou, caso os trabalhadores assim o preferam, com os próprios trabalhadores”.



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

- 1.3.** Relativamente, aos fundamentos do presente despedimento colectivo, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que “os motivos para proceder ao despedimento colectivo são de natureza económica e assentam em condicionalismos de mercado e estruturais”.
- 1.3.2.** Que, “a entidade empregadora tem vindo a dedicar-se à prestação de serviços de apoio à gestão de empresas. Tais serviços compreendem a gestão financeira (nomeadamente, apoio na Tesouraria, cobranças a clientes e pagamento a fornecedores, obtenção de meios de financiamento), fiscal e contabilística (designadamente, cumprimento de obrigações fiscais, apoio na área do Marketing, recursos humanos (designadamente recrutamento e selecção de pessoal, processamento salarial; cumprimento de obrigações fiscais e de Segurança Social, apoio nas actividades de gestão de carreiras), sistemas de informação, gestão de assinaturas de imprensa e agência de publicidade”.
- 1.3.3.** Que, “a entidade empregadora faz parte de um grupo de empresas, designado e conhecido por "...", mais especificamente da sua subholding "... (mais precisamente, "..., SA)".
- 1.3.4.** Que “a entidade empregadora presta serviços somente a outras empresas que fazem parte dessa mesma subholding, incluindo à própria "..., S.A", de forma partilhada, que se dedicam às actividades de imprensa escrita (edição de publicações periódicas, incluindo a inserção de publicidade nas mesmas), radiodifusão (operação de estações de rádio, incluindo a publicidade difundida através das mesmas) e edição de livros (através da empresa "..., Lda"). As referidas empresas constituem, pois, o mercado da "..., S.A.", sendo que as receitas desta provêm dos pagamentos que aquelas lhe fazem pela prestação dos serviços por si prestados”.



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

- 1.3.5.** Que, “sucede, no entanto, que dada a deterioração da situação económica e financeira do "...", em geral, e das suas empresas no sector da comunicação social, isto é, imprensa escrita e radiodifusão (subholding "..., S.A."), em particular, o número de empresas detidas por esse "Grupo" diminuíram entre 2010 e a data actual, assim como continuarão, previsivelmente, a decrescer até ao final do corrente ano”.
- 1.3.6.** Que, efectivamente, em 2010, o "...", através da sua subholding controlava e geria 17 empresas. Até à data actual, deixou de deter o capital social ou controlar a gestão de várias empresas: "..., SA" (empresa alienada, em 30.06.2011), "..., S.A." (encontra-se projectada a venda da totalidade das participações sociais detidas pelo "...", tendo deixado de ser gerida por este em Abril de 2011), "..., Lda" (alienada em Abril de 2011), "O ..., Lda" (alienada), "..., SA" (alienada) e "..., SA" (venda do título e fim da gestão)”.
- 1.3.7.** Que, “enquanto até Agosto de 2011, a entidade empregadora prestava serviços a 10 empresas, esse número em Agosto de 2010 era de 17. Acresce que, à data actual, mesmo das empresas que se mantêm na titularidade do capital social e gestão da subholding, apenas apresentam actividade económica real as empresas "..., Lda", "..., Lda", "..., Lda", " ..., Lda" e "..., Lda.". Prevê-se, até ao final do corrente ano, que também seja vendida a empresa do mesmo grupo designada por "..., Lda", bem como a transferência dos serviços de gestão e contabilidade da ..., S.A. para o seu novo accionista”.
- 1.3.8.** Que, “por cada empresa da subholding "... que foi e seja vendida ou cuja gestão passe a pertencer a outras entidades que não integrem o "...", é menos um cliente da entidade empregadora, o que acarretou e acarretará a redução do seu mercado, logo das suas actividades de prestações de serviços”.



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

- 1.3.9.** Que, “a título exemplificativo, o volume de negócios da entidade empregadora entre Janeiro e Agosto de 2011 foi de cerca de 306.204,60 Euros, enquanto, no período homólogo de 2010, foi de cerca de 1.274.135,67 Euros, o que significa uma queda para quase quatro vezes menos de facturação. Tal redução compreender-se-á melhor se se realçar a circunstância do critério de repartição e imputação do preço dos serviços prestados pela entidade empregadora às várias empresas assentar numa média ponderada de um conjunto de factores relativos a cada uma destas: a) indicadores financeiros, volume de negócios, valor do Activo, número de trabalhadores e intensidade de utilização dos serviços da entidade empregadora”.
- 1.3.10.** Que, “só a "..., SA" representou, em 2010, 36% do factor "Volume de Negócios", 42% do factor "Activo", 50% do factor "Intensidade de Utilização", 44% do "Número de trabalhadores". E a "..., Lda", por seu turno, representou, nesse mesmo ano, à volta de 22% do factor "Volume de Negócios", 22% do "Activo", 20% da "Intensidade da Utilização", 17% do "Número de Trabalhadores". O que significa, assim, que ocorreu a perda de duas empresas muito importantes em termos de quantidade de serviços e volume de facturação”
- 1.3.11.** Que, “no que concerne mais especificamente aos serviços na área dos Recursos Humanos, é de realçar também que: a empresa prestava apoio na área estratégica (selecção de pessoal, gestão de carreiras e de objectivos) à já referida empresa "..., SA", que chegou a ter uma média de 100 trabalhadores; a empresa prestava igualmente serviços (tanto de carácter estratégico quanto de gestão administrativa) à empresa "..., SA", com uma média de 50 trabalhadores, pelo que, tendo deixado esta de ser gerida a partir de Abril do corrente ano pela subholding "..., SA", a entidade empregadora também deixou de assegurar-lhe tais tarefas; outro tanto se retira sobre a venda, em Abril deste ano, da empresa "..., SA", com uma



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

média de 15 trabalhadores, e com a venda do título referente à sociedade "...".

- 1.3.12.** Que, “quanto aos serviços de Marketing, a entidade empregadora deixará de prestar quaisquer serviços nesta área, dado que as empresas clientes não irão solicitá-los, sendo assegurados, em cada uma destas, pela respectiva direcção comercial, deixando, pois, de ter quaisquer serviços de Marketing. Aliás, a Secção de Marketing contava em Janeiro de 2011, com outra trabalhadora com a função de "Técnica de Marketing", sendo que a entidade empregadora, também por motivos económicos, se viu obrigada a celebrar com a mesma um acordo de revogação do seu contrato de trabalho com fundamento em extinção do posto de trabalho”.
- 1.3.13.** Que, “relacionados com os serviços de Marketing encontram-se os de "Circulação" (isto é, todas as tarefas e procedimentos necessários para que os jornais sejam produzidos, distribuídos e entregues aos respectivos destinatários, sejam estes assinantes ou pontos de venda), que deixarão de ser assegurados de forma centralizada pela entidade empregadora”.
- 1.3.14.** Que, “finalmente, em relação ao apoio na área Financeira, Contabilidade e Fiscal, a redução dos níveis de tais serviços acompanha a diminuição geral da actividade da empresa ocasionada pela perda de empresas clientes (quer no seu número, quer na sua dimensão)”.
- 1.3.15.** Que, “a redução da actividade acima descrita e, conseqüente, do seu volume de negócios, está a conduzir a empresa, por seu turno, a uma situação em que esta se encontra num sério desequilíbrio económico-financeiro, dado que os custos de funcionamento da empresa consistem, na sua maioria, em "custos de estrutura" de natureza rígida (designadamente, custos com pessoal, honorários de ROC, amortização de



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

custos de investimento em software de Gestão e respectivo computador servidor, acesso a Internet, E-mail e conectividade informática”.

- 1.3.16.** Que, “a evolução dos custos não acompanha a redução das receitas, pelo que, também a Agosto de 2011, a empresa apresentava um Resultado Líquido negativo de 74.718,50 Euros, em claro contraste com o valor positivo do ano anterior, que foi de 282.316,52 Euros”.
- 1.3.17.** Que, “apesar da entidade empregadora ter, antes, optado por implementar medidas de redução de custos (designadamente: celebração de anteriores acordos de revogação de contratos de trabalho; redução do vencimento atribuído aos administradores da empresa, sendo que o próprio "administrador-executivo" deixou de ter viatura atribuída e suportada pela empresa; renegociação dos valores de vários contratos de prestação e fornecimento de serviços), a verdade é que constata que a sua estrutura de recursos humanos encontra-se sobredimensionada face aos níveis de actividade da empresa, tanto no momento actual, quanto a curto/médio prazo”.
- 1.3.18.** Que, “se afigura, aliás, completamente injustificável, segundo elementares critérios de boa gestão empresarial, face ao actual volume de actividade da empresa e previsível a curto/médio prazo e à situação económico-financeira, a manutenção da presente estrutura de recursos humanos”.
- 1.3.19.** Que, “após a devida ponderação, a entidade empregadora vê-se na necessidade de extinguir os postos de trabalho dos três trabalhadores abrangidos pelo presente processo e fazer cessar os respectivos contratos de trabalho, visto não ter qualquer outra ocupação permanente disponível e compatível para tais trabalhadores na entidade empregadora”, pois, “os contratos de trabalho dos três trabalhadores abrangidos representam para a empresa, um custo médio anual de cerca de 51.302 Euros só em



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

retribuições, contribuição obrigatória para a Segurança Social e Seguro de Acidentes de Trabalho”.

- 1.4.** Que, “os critérios de selecção dos trabalhadores a abranger no presente procedimento de despedimento colectivo se basearam numa análise ponderada das funções e categorias profissionais que cada um dos trabalhadores da empresa vêm exercendo com os motivos económicos e estruturais supra mencionados”.
- 1.4.1.** Que, “o presente procedimento de despedimento colectivo incide, efectivamente, sobre trabalhadores que, independentemente da sua categoria e funções profissionais, desempenham tarefas nas áreas mais atingidas pela redução da actividade da entidade empregadora que consiste na prestação de serviços partilhados de apoio”.
- 1.4.2.** Que, “a entidade empregadora optou por incluir no presente procedimento a trabalhadora objecto do presente parecer, por esta desempenhar funções na área de "Recursos Humanos, dada a redução drástica dos serviços prestados e a prestar nessa área, já acima descrita na parte relativa aos motivos do presente procedimento, pois as tarefas que vinham sendo desempenhadas pela referida trabalhadora passarão a ser executadas suficientemente por outra trabalhadora, a própria Directora-Geral”.
- 1.4.3.** Que, “a Directora-Geral, além de ter maior antiguidade, tem a experiência e os conhecimentos necessários e suficientes no tocante a tarefas e procedimentos de recursos humanos, bem como na actividade administrativa, contabilística e financeira da empresa”.
- 1.4.4.** Que, “desta forma, a Directora-Geral assegura uma maior polivalência, pelo que a manutenção do vínculo laboral desta mostra-se, assim, vital no actual contexto de redução de custos de estrutura da entidade empregadora”.



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

- 1.4.5.** Que, “a entidade empregadora também integrou neste procedimento a trabalhadora que é a Coordenadora de Marketing e é a única trabalhadora no Departamento de Marketing”, em virtude “dos níveis de solicitações de serviços de Marketing passarem a ser absolutamente residuais, para não dizer inexistentes, dado que as tarefas de Marketing serão executadas, em cada empresa, pelos respectivos responsáveis pela área comercial, deixando, pois, de ter qualquer justificação a manutenção do posto de trabalho e do contrato de trabalho da trabalhadora em causa”.
- 1.4.6.** Que, “no tocante às restantes tarefas asseguradas pela Coordenadora de Marketing, que consistem no apoio à actividade designada por "Circulação" (isto é, as tarefas e procedimentos necessários à produção e distribuição dos jornais e sua entrega aos respectivos destinatários, sejam estes assinantes ou pontos de venda), as mesmas passarão a ser asseguradas pela trabalhadora ...”.
- 1.4.7.** Que, “a escolha da inclusão da Coordenadora de Marketing, no presente procedimento de despedimento colectivo, e a manutenção do posto de trabalho de ..., deve-se à maior antiguidade desta trabalhadora, ao facto desta auferir uma retribuição menos elevada, e, também, o encargo com a compensação legal por despedimento colectivo será menor no caso da cessação do contrato de trabalho da Coordenadora de Marketing, apesar desta auferir um salário base mensal superior, devido à diferença nas antiguidades entre a desta (reportada a 02.01.2002) e a daquela (reportada a 03.12.1998)”.
- 1.4.8.** Que, “por fim, a entidade empregadora pretende, igualmente, proceder ao despedimento de ..., integrado no Departamento Administrativo e Financeiro da entidade empregadora”.



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

- 1.4.9.** Que, “para além deste trabalhador, a empresa conta com outras 2 nesses mesmos serviços. No entanto, dada a redução da actividade que também se faz e fará sentir no tocante aos serviços assegurados por aquele departamento, a entidade empregadora só tem ocupação, quanto muito, para 2 desses 3 trabalhadores”.
- 1.4.10.** Que, “a escolha de ... para se integrar no processo de despedimento colectivo, baseou-se num critério de menor antiguidade na empresa, visto que foi admitido na entidade empregadora em 01.12.2009, enquanto as colegas ... e ... trabalham na empresa desde, respectivamente, Janeiro de 2009 e Julho de 2009”.
- 1.4.11.** “Que, dada a redução da actividade da empresa, uma parte substancial das tarefas acometidas a ... passarão a ser da responsabilidade da própria Directora-Geral, visto que esta tem largos anos de experiência e competências na área contabilística e financeira, sendo, igualmente, titular de curso superior em Contabilidade e Auditoria”.
- 1.4.12.** Que, “... não é abrangido no presente processo porque, actualmente, é o único trabalhador com habilitações, conhecimentos e experiência na área da Informática, inclusive para o apoio necessário à actividade que a entidade empregadora continue a desenvolver”.
- 1.4.13.** Que, “... também não foi incluída no presente procedimento porque, actualmente, é a única trabalhadora que presta serviços editoriais”.
- 1.5.** Foi realizada uma reunião de informações e negociação, no dia 16 de Novembro de 2011, em que estiveram presentes os 3 trabalhadores a despedir, incluindo a trabalhadora objecto do presente parecer, tendo “reconhecido e aceitado expressamente os motivos para o despedimento colectivo e que a entidade empregadora não tinha ao seu dispor medidas



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

viáveis que sejam alternativa à extinção dos respectivos postos de trabalho e à cessação dos respectivos contratos de trabalho, concordando com a necessidade da aplicação da medida do despedimento colectivo”.

- 1.5.1.** Que, a empresa referiu “que o pagamento da compensação legal a que os trabalhadores têm direito, pelo despedimento colectivo, será calculada segundo o critério legal de multiplicar a quantia de 1 mês de salário base pelo número de anos de serviço do trabalhador na empresa e que, em caso de fracção de antiguidade do trabalhador, a compensação será calculada proporcionalmente”, a que “acrescerão os montantes dos créditos vencidos e exigíveis por força da terminação dos contratos de trabalho, a apurar e liquidar pela empresa até à elaboração das decisões de despedimento e que serão indicadas nestas, a serem pagos dentro do prazo de aviso prévio legal”.
- 1.5.2.** Que, “devido a questões de disponibilidade financeira, se propõe o pagamento da compensação legal em várias prestações (salvo quanto ao trabalhador ...), nos termos e condições que depois fossem melhor concretizados com cada uma das trabalhadoras”.
- 1.5.3.** Que, “cada um dos trabalhadores abrangidos, aceitou expressamente a compensação proposta pelo Administrador da entidade empregadora e demais termos e condições”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 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 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) 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 artigo 63.º, 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 e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:
- “1 – Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou



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

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 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;



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

- 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 despedimento colectivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (3) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 15 trabalhadores, que discriminou por sectores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que diz respeito aos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, a empresa referiu que “o presente procedimento de despedimento colectivo incide, efectivamente, sobre trabalhadores que, independentemente da sua



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

categoria e funções profissionais, desempenham tarefas nas áreas mais atingidas pela redução da actividade da entidade empregadora que consiste na prestação de serviços partilhados de apoio, optando por incluir no presente procedimento a trabalhadora objecto do presente parecer, por esta desempenhar funções na área de "Recursos Humanos, dada a redução drástica dos serviços prestados e a prestar nessa área, já acima descrita na parte relativa aos motivos do presente despedimento, pois as tarefas que vinham sendo desempenhadas pela referida trabalhadora passarão a ser executadas suficientemente por outra trabalhadora, a própria Directora-Geral".

- 2.7.** Na reunião de informações e negociação, após a apresentação das suas posições, os representantes da empresa e os trabalhadores a despedir chegaram a acordo no presente procedimento de despedimento colectivo.
- 2.8.** A trabalhadora objecto do presente parecer declarou, "sob compromisso de honra, que não tem nada a opor sobre o processo de despedimento colectivo na qual está inserida, solicitando assim o parecer favorável".
- 2.8.1.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante 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 ..., S.A., da trabalhadora lactante ...



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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 5 DE DEZEMBRO DE 2011**