



PARECER N.º 96/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 445 – DP-C/2011

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 24 de Maio de 2011, a CITE recebeu da empresa ..., S.A, cópia de um processo de despedimento colectivo, abrangendo oito (8) Trabalhadores/as, num universo de 42 Trabalhadores/as, no qual se inclui a trabalhadora puérpera ..., titular da categoria de Delegada de Informação Médica, admitida em 1 de Janeiro de 2005, 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2.** Na carta enviada à referida trabalhadora, em 01.04.2011, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.** “Na verdade, a situação resultante da manifesta redução das margens de lucro da empresa provocada pela entrada em vigor de diversos, e sucessivos, diplomas legais relativos à comercialização de medicamentos genéricos, associados à concorrência acérrima que se faz sentir neste sector de actividade estão a provocar um acentuado desequilíbrio económico-financeiro na empresa que não deixam a esta



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

outra via que não seja a da redução do pessoal ao seu serviço, procedimento fundamentado que ora se inicia”.

- 1.4. A empresa informa ainda que “...: trabalhadora puérpera de acordo com a informação prestada pela mesma, a desempenhar a sua actividade na zona geográfica dos Distritos de ..., ..., ..., ..., ... e ..., com a categoria profissional de Delegada de Informação Médica, admitida na ... em 1 de Janeiro de 2005”.
- 1.5. “Com efeito, no dia 13 de Abril de 2011 foi entregue à Comissão Representativa de Trabalhadores constituída para o efeito e através da qual a trabalhadora supra mencionada se faz representar, a Comunicação prevista no art. 360º do Código do Trabalho. Na referida Comunicação fez a Empresa saber à trabalhadora da sua intenção de proceder ao despedimento desta, no âmbito do processo de despedimento colectivo então iniciado, em virtude da sua gravíssima situação económico-financeira, iniciando-se, de seguida, a fase de informações e negociações prevista no artigo 361º do Código do Trabalho”
- 1.6. Alega a entidade empregadora ..., S.A.” que tem como principal actividade o fabrico, venda, comercialização, distribuição, exportação, importação e representação de produtos originários de sociedades nacionais e estrangeiras, das quais obtenha licença de fabrico ou representação de especialidades farmacêuticas para uso humano ou aplicação veterinária. Contudo, desde do início da sua actividade, a ... tem-se dedicado exclusivamente à comercialização de medicamentos genéricos”.
- 1.7. “A ... constituiu-se em Outubro de 2003, como uma Empresa de capitais nacionais, com um capital social de € 250.000,00 com uma estrutura accionista totalmente formada por capitais nacionais, sendo aqueles



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

oriundos de companhias farmacêuticas multinacionais, detendo uma vasta experiência na indústria farmacêutica em Portugal”.

- 1.8. “Comparativamente a outros países da Europa, o mercado de genéricos em Portugal é relativamente recente, pois só em 2001/2002 foi regulamentada e implementada toda a legislação sobre medicamentos genéricos - a qual fora inicialmente publicada em 1998”.
- 1.9. “Tendo em conta o facto de o mercado ser extensivamente regulamentado, particularmente pelo Ministério da Saúde, a vontade política é um factor decisivo, influenciando quer positiva, quer negativamente, a sua evolução”.
- 1.10. “Assim, em 2001/2002 o Ministro da Saúde, decidiu criar e desenvolver o mercado de medicamentos genéricos, regulamentando toda a legislação até aí publicada, e criando todo um conjunto de medidas incentivadoras à sua evolução, por forma a atingir um nível equiparável a outros Países da Europa”.
- 1.11. “A partir de 2005, com a mudança de Governo e da política de saúde até então seguida, a comercialização de medicamentos genéricos foi radicalmente alterada, tendo sido introduzidas várias medidas penalizadoras, destacando-se a perda de majoração de 10% da comparticipação dos medicamentos genéricos e várias descidas de preço”.
- 1.12. “A agravar ainda mais a descrita situação legislativa, as empresas farmacêuticas concorrentes, detentoras dos produtos de referência, com patentes alegadamente válidas, apresentaram perante o Tribunal Administrativo providencias cautelares requerendo a suspensão de todos os actos administrativos relativos à aprovação do registo e do preço dos medicamentos genéricos, o que levou à suspensão do processo de



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

atribuição de preço e mais impedindo o lançamento destes medicamentos no mercado, e assim todo o processo de aprovação dos novos produtos genéricos.”

- 1.13.** “Isto significará, na prática, que as empresas detentoras das patentes dos medicamentos de referência, aproveitando a pendência das ditas providências cautelares em tribunal, se manterão, até que o tribunal profira uma decisão final, em situação de exclusividade no mercado”.
- 1.14.** “Por outro lado, as empresas de genéricos, no presente caso a ..., perde a possibilidade de acesso ao mercado e, conseqüentemente, fica impedida de obter o retorno dos seus investimentos”.
- 1.15.** “De facto, a ... tem presentemente 5 (cinco) medicamentos cujos processos de AIM e preços estão bloqueados, em virtude da interposição das referidas providências cautelares, o que gera uma situação de grave desequilíbrio financeiro, pois apesar de ter de suportar os custos de pessoal não tem a possibilidade de gerar as vendas projectadas”.
- 1.16.** Relativamente ao Plano de Equilíbrio Económico e Financeiro, alega a empresa que “Atento o exposto, a Administração da ..., ciente da gravidade da situação económico-financeira que a Empresa atravessa, vê-se forçada a adoptar um Plano de Equilíbrio Económico e Financeiro, o que acaba por afectar os seus Trabalhadores”.
- 1.17.** “Tal Plano significa, no essencial, a adopção de um conjunto de medidas que visam, por um lado, (i) aumentar a competitividade da Empresa e incrementar as suas receitas e, por outro, (ii) assegurar uma redução dos custos fixos, procurando-se, assim, garantir (a) a viabilização da ... face à actualidade legislativa e de mercado, e (b) salvaguardar a manutenção dos demais dos postos de trabalho não afectados com a redução de



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

peçoal considerada necessária à sobrevivência da Empresa no mercado”.

- 1.18. “Assim, e em suma, o presente processo de Despedimento Colectivo, fundamentado por factores estruturais e de mercado, dada a notória diminuição da margem bruta de preços, decorrente de imposição legal, directa e indirectamente, torna-se essencial à viabilização e manutenção jurídico económica da Empresa, de forma a adaptar-se ao estado actual do mercado em que opera.”
- 1.19. “Sem prejuízo do supra-exposto, a ..., ciente da responsabilidade que tem para com os seus trabalhadores, e respectivas famílias, pretende abranger o menor número de colaboradores possível”.
- 1.20. Relativamente, aos critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.21. “Conforme melhor resulta da comunicação enviada à Comissão Representativa de trabalhadores, a qual representa a trabalhadora ..., a redução do número de trabalhadores afectos à Secção de Visita Médica Norte, onde a trabalhadora se insere é determinada por motivos de mercado, em concreto a diminuição das vendas e das margens brutas de comercialização dos produtos da Empresa”
- 1.22. “Havendo nesta Secção, afectado pelas medidas supra, 10 (dez) trabalhadores com a categoria interna de Delegado de Informação Médica, os critérios de selecção utilizados foram: área geográfica de actuação dos trabalhadores e, supletivamente, a produtividade/mérito dos mesmos”.



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

- 1.23.** “Da decisão de reestruturar esta Secção pelos motivos, amplamente, referidos e com vista a adequar o quadro de pessoal às solicitações e funcionamento da Empresa, decorre a necessidade de abranger 3 (três) trabalhadores, com categoria interna de Delegado de Informação Médica”.
- 1.24.** “Tendo em conta o supra exposto, e em concreto o redimensionamento da zona geográfica dos Distritos de ..., ..., ... (local de residência da trabalhadora), ..., ... e ..., a que trabalhadora se encontrava alocada, e em virtude do número de clientes ser muito reduzido na mencionada área geográfica, o que resulta numa baixa rentabilidade da mesma, não se justifica a afectação exclusiva de um Delegado de Informação Médica a tal área, pelo que o posto de trabalho da trabalhadora será extinto”.
- 1.25.** “Mais se diga que, conforme pode comprovar-se mediante confronto da documentação que ora se envia, a trabalhadora reconheceu e aceitou a existência dos fundamentos do presente despedimento colectivo e da incontornável extinção do seu posto de trabalho, mais tendo chegado a acordo com o empregador quanto ao recebimento de um valor indemnizatório superior ao legal”.
- 1.26.** Por último, em sede de conclusões, alega a entidade que “o presente processo de Despedimento Colectivo, fundamentado em factores estruturais e de mercado, torna-se essencial à viabilização e manutenção jurídico-económica da Empresa, de forma a adaptar-se ao estado actual do mercado e, assim, fazer face à elevada perda do seu volume global de negócios”.
- 1.27.** No que diz respeito à cessação dos contratos de trabalho, alega a empresa que “Comunicada que foi à Comissão Representativa de Trabalhadores e ao Trabalhador por aquela não representado, a intenção da Empresa de proceder ao despedimento colectivo de 8 (oito)



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

dos seus trabalhadores, com a fundamentação exposta, promoveu a Empresa uma fase de informações e negociação, com vista a obter um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adoptar”.

- 1.28.** “Assim, e no âmbito dessa mesma fase de informações e negociação, procedeu-se, por um lado, a um total de 2 (duas) reuniões com a mencionada Comissão Representativa de Trabalhadores, nas quais também participou um representante da DGERT – Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, e, por outro, a uma reunião com o Trabalhador por aquela não representado, reuniões das quais foram lavradas as actas que se juntam como Anexo I e para as quais se remete no demais”.
- 1.29.** “Findas as mencionadas reuniões de informação e negociação, concluiu a Empresa estarem esgotadas todas as soluções alternativas ao despedimento”.
- 1.30.** “Contudo, no âmbito e em resultado das mencionadas reuniões, foi possível chegar a acordo com a Comissão Representativa de Trabalhadores, bem como com o Trabalhador por esta não representado, quanto ao reconhecimento dos motivos apresentados pela Empresa, quanto ao imperativo de levar a cabo este procedimento e quanto aos valores indemnizatórios a pagar aos trabalhadores para além da compensação legalmente prevista”.
- 1.31.** “Assim, é decisão desta Empresa proceder ao despedimento colectivo de 8 (oito) dos trabalhadores ao seu serviço, sendo que no respeitante aos trabalhadores representados pela Comissão, e conforme acordado que foi em sede de reunião de negociações, a cessação dos respectivos vínculos laborais ocorrerá a 31 de Maio de 2011. (Em relação à trabalhadora puérpera abrangida, o procedimento é suspenso até parecer positivo da CITE ou decurso do prazo para emissão do mesmo)”.



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

- 1.32.** “Mais se informa que a Empresa procederá, até 31 de Maio de 2011, ao pagamento, de todos os créditos vencidos e vincendos durante o aviso prévio aplicável, dando-se assim cumprimento ao disposto no número 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho, conforme anexo 2”.
- 1.33.** “Para além dos valores supra referidos, e conforme acordado com a Comissão Representativa de Trabalhadores e com o trabalhador não representado por aquela, em sede de negociações, mais se compromete a ... a liquidar/entregar a 31 de Maio de 2011, os seguintes itens:
- Pagamento de uma compensação extra de € 6000,00 (seis mil euros) a cada trabalhador abrangido;
 - Atribuição do computador portátil afecto a cada trabalhador;
 - Atribuição do telemóvel da ... afecto a cada trabalhador, mais ficando na disponibilidade de cada um, a opção de celebrar, ou não, novo contrato de prestação de serviços de telecomunicações móveis.
 - Manutenção do seguro de saúde atribuído pela ... até ao dia 31 de Dezembro de 2011”.
- 1.34.** No seguimento do supra referido, mais se informa que tais montantes serão pagos por transferência bancária para a conta utilizada actualmente pela Empresa, para fins de depósito e processamento salarial de cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo, seguindo na mesma data para os respectivos domicílios recibo de quitação, a fim de serem assinados e devolvidos à Empresa.



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

- 1.35.** A empresa junta o quadro de pessoal, existente na empresa, com as respectivas categorias profissionais, bem como a lista dos trabalhadores envolvidos no despedimento colectivo no total de 8 trabalhadores.
- 1.36.** Por último, junta igualmente comprovativo do pagamento de todos os créditos devidos à trabalhadora em apreço pela execução e cessação do respectivo contrato de trabalho.
- 1.37.** Esclarece a entidade empregadora, “que o referido pagamento foi realizado a 31 de Maio de 2011, data acordada em fase de informações e negociação, com a Comissão representativa de trabalhadores, para a cessação dos contratos dos trabalhadores por aquela representados (vide Acta 2 junta ao processo de despedimento colectivo).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹
Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00)



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

igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

2.3. Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria, compete emitir Parecer.*

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

“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



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

movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.5. Em conformidade com o artigo 360º 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 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.



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

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.** A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 01.04.2011, o despedimento *sub judice*, à trabalhadora puérpera, titular da categoria de Delegada de Informação Médica, a desempenhar a sua actividade na zona geográfica dos Distritos de ..., ..., ..., ..., ... e ... – afecta à Secção de Visita Médica Norte - objecto do presente parecer.
- 2.7.** Ora, no presente processo de despedimento colectivo foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos invocados e que se prendem fundamentalmente com os motivos estruturais e de mercado, decorrentes das alterações legislativas ocorridas no sector, do qual resulta a notória diminuição da margem bruta de preços, decorrente de imposição legal, directa e indirectamente, em concreto a diminuição das vendas e das margens brutas de comercialização dos produtos da empresa, indicou o número de trabalhadores/as a despedir (8) e as categorias profissionais abrangidas, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, bem como os critérios de selecção dos trabalhadores/as a despedir e o método de cálculo da compensação a atribuir, nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Importa referir que, no caso presente foi elaborada a acta nº 2, assinada por todos os presentes e sem qualquer oposição, designadamente a trabalhadora objecto de protecção especial, tendo sido referido que “Em relação à situação da trabalhadora puérpera, ..., e em resposta ao perguntado pelo Sr. Dr. ..., Técnico da DGERT, sobre a possibilidade de



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

adopção de uma medida alternativa ao despedimento, o Dr. ... respondeu não ser intenção da Empresa adoptar uma medida de discriminação positiva em relação à dita trabalhadora, pois a selecção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, teve como fundamento a baixa de vendas e de rentabilidade da Empresa, por um lado, e a baixa produtividade/rentabilidade dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento colectivo, logo não seria justo perante os demais trabalhadores abrangidos excepcionar a situação da Sr.ª D. ... Em qualquer caso, será pedido o parecer à CITE, nos termos legalmente previstos”.

- 2.9.** A trabalhadora puérpera, objecto do presente parecer, não referiu, nomeadamente, através da respectiva comissão representativa, qualquer tipo de discriminação de que estivesse a ser alvo por parte da empresa, nem colocou em causa os critérios de selecção, que a incluiu no processo de despedimento colectivo *sub Júdice*.
- 2.10.** Após duas reuniões de informações e negociação, os representantes da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores a despedir chegaram a um acordo de cessação dos respectivos contratos de trabalho, em que ficaram definidas as respectivas condições, nomeadamente, a que diz respeito à compensação a pagar pela empresa aos referidos trabalhadores, cfr ponto 1.33. do presente parecer, tendo ficado acordado que tais montantes serão pagos por transferência bancária para a conta utilizada actualmente pela Empresa, para fins de depósito e processamento salarial de cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo, seguindo na mesma data para os respectivos domicílios recibo de quitação, a fim de serem assinados e devolvidos à Empresa.
- 2.11.** De realçar que a entidade alega que “Mais se diga que, conforme pode comprovar-se mediante confronto da documentação que ora se envia, a



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

trabalhadora reconheceu e aceitou a existência dos fundamentos do presente despedimento colectivo e da incontornável extinção do seu posto de trabalho, mais tendo chegado a acordo com o empregador quanto ao recebimento de um valor indemnizatório superior ao legal”.

- 2.12. De referir, no entanto, que do acordo global, o recebimento da compensação, calculada nos termos ora acordados, consubstanciará, por parte do trabalhador, a aceitação do despedimento.

Na verdade, e nos termos previstos no n.º 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho “ *Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista (...)*”.

Neste sentido, sendo a vontade da trabalhadora especialmente protegidas aceitar os termos da cessação do seu contrato de trabalho, a CITE não se opõe a essa cessação.

- 2.13. Face ao exposto, conclui-se que foram observados os requisitos legais estabelecidos para os procedimentos por despedimento colectivo, não se detectando indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade na inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora puérpera ...

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo, promovido pela ..., S.A, da trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JUNHO DE 2011**