



PARECER N.º 143/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e de trabalhadora lactante, incluídas em procedimento de despedimento coletivo, 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 724 – DGL-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 2 de agosto de 2012, a CITE recebeu da gerência da ..., Lda, cópia de um processo de despedimento coletivo de 17 trabalhadores/as, abrangendo a trabalhadora grávida ... – com a categoria profissional de montadora de 1.ª, a exercer funções na secção de montagem de peças do Departamento de Montagem, e a trabalhadora lactante ... – com a categoria profissional de chefe de equipa de polidores, a exercer atividade na secção de acabamentos e empastes do Departamento de Laminação, para efeitos da emissão de parecer prévio nos termos do disposto no n.º 1 e na 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. Decorre da análise do processo que a entidade empregadora, que se dedica ao fabrico e reparação de barcos, comunicou por carta datada de 29 de junho de 2012 às trabalhadoras especialmente protegidas a intenção de proceder ao seu despedimento, no âmbito de procedimento de despedimento coletivo de 17 trabalhadores/as, de acordo com o



previsto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, tendo cumprido o estipulado no n.º 2 do mesmo artigo, fazendo constar da referida comunicação as informações e os elementos legalmente previstos, a saber:

- a) A descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) A indicação dos critérios que serviram de base à seleção dos/as trabalhadores/as a despedir;
- d) A indicação do número de trabalhadores/as a despedir (17) e das categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo da compensação que, no caso, se concretiza no pagamento de um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo as frações calculadas proporcionalmente.

1.2.1. No que respeita aos motivos invocados para o despedimento coletivo dos/as 17 trabalhadores/as, é de notar que, de acordo com o preconizado pela entidade empregadora, a decisão assenta na necessidade de garantir a viabilidade futura da empresa e de otimizar os custos de mão de obra direta e indireta, uma vez que *o nível de vendas não permite fazer face ao pagamento de todos os créditos laborais decorrentes de contratos de trabalho em vigor, (o que) determina a necessidade de (...) adotar medidas que reajustem novamente a laboração e a produção à realidade económica dos últimos tempos.*

A entidade empregadora refere que tem vindo a adotar medidas com o objetivo de reajustar a laboração e a produção à realidade económica,



nomeadamente tendo recorrido ao despedimento coletivo de 46 trabalhadores no ano de 2009, na sequência de diminuição abrupta do volume de encomendas que se tem verificado desde o ano de 2008 e que veio a acentuar-se significativamente no ano de 2012, ano em que, no início, tomou nova medida fazendo cessar os contratos que mantinha com empresas de trabalho temporário, medida à qual acresceu a de reduzir o horário normal de trabalho passando a laborar apenas 4 dias por semana durante 3 semanas com o acordo prévio de todos os trabalhadores abrangidos.

Contudo, mais refere a entidade empregadora, tais medidas não se mostraram suficientes pelo que procedeu ainda à extinção de 3 postos de trabalho, concretamente um desenhador e dois encarregados, o que também não veio a revelar-se suficiente para manter o funcionamento da empresa, face à quase inexistência de encomendas e consequentes vendas, tendo sido necessário dar início, em 20 de maio de 2012, ao despedimento coletivo de mais 20 trabalhadores/as.

Todavia, refere a entidade empregadora que *desde então a empresa não teve qualquer encomenda de embarcações, facto que determina uma estagnação total da sua produção e rentabilidade, pelo que é (...) necessário proceder ao despedimento de mais colaboradores.*

No âmbito do procedimento, a entidade empregadora apresenta um gráfico demonstrativo do número de trabalhadores/as ao serviço da empresa entre o ano de 2007 e o ano de 2012, verificando-se que de cerca de 300 elementos passou para cerca de 80, e apresentou um gráfico elucidativo da evolução da faturação da empresa em €, entre os anos de 2004 e de 2011, verificando-se que de 2004 a 2007 duplicou o seu volume de vendas, tendo a faturação passado de 11.399.712€, em 2004, para 21.005.641€, em 2007; que, em 2008, sofreu um decréscimo de cerca de 50%, tendo atingido o valor de 11.744.141€ e que, a partir



de 2009, o volume da faturação decresceu atingindo o valor de 2.925.374€, assim se mantendo nos últimos três anos.

Adianta ainda a entidade empregadora que no decurso do primeiro semestre de 2012 recebeu 41 encomendas que apenas permitiram trabalho até ao final do mês de maio, prevendo agora a inexistência de encomendas, e que, embora em 2012 tivesse como objetivo atingir um volume de encomendas de cerca de 70 embarcações, considera, no entanto, que tal objetivo é inatingível, nomeadamente porque *as encomendas são sempre efetuadas no primeiro semestre do ano civil – na medida em que os clientes pretendem as embarcações para o período do verão – o que demonstra que a empresa, atualmente, não tem encomendas para laborar nos próximos meses.*

Mais refere a entidade empregadora que de modo a adequar o seu produto à realidade financeira atual, lançou uma gama de embarcações *low cost* com o objetivo de alcançar outro tipo de clientes, carecendo todavia de menos mão de obra uma vez que as embarcações são mais simples e de menores dimensões, afirmando, por último, que o seu objetivo é *evitar o encerramento, para tentar vender os barcos que se encontram em stock; assegurar os períodos de garantia das embarcações que vendeu e responder a alguma encomenda que possa surgir para assim manter a referência da sua marca*, acrescentado que sem redução de custos não terá condições para prosseguir em funcionamento, vendo-se obrigada a encerrar.

- 1.2.2.** No que respeita aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, o empregador refere que *teve de lançar mão a critérios de polivalência, experiência e qualidade para, assim, com o menor número possível de trabalhadores, conseguir assegurar um mínimo funcionamento*, afirmando ter-se visto *na necessidade de concentrar os*



trabalhadores que, no seu entender, conseguem satisfazer todas as necessidades de laboração da empresa, atentas as suas potencialidades de polivalência, experiência e qualidade na execução dos trabalhos que desempenham.

1.2.2.1. No que se concerne à aplicação dos critérios de seleção às trabalhadoras especialmente protegidas, concretamente no caso da trabalhadora lactante, que pertence à secção de acabamentos / empastes, a empresa refere que a secção será extinta e que as funções inerentes a esta secção passarão a ser desempenhadas pelo moldador de barcos que cumulará estas funções com as suas atuais tarefas, sendo extintos os três postos de trabalho existentes.

Relativamente à aplicação dos critérios de seleção no caso da trabalhadora grávida, com a categoria profissional de montadora de 1.^a, refere a entidade empregadora que na secção de montagem de peças serão eliminados dois dos três postos de trabalho, ficando apenas um trabalhador o qual, atendendo à sua experiência, executará toda a mão de obra, além de que assegurará todas as intervenções em pós-venda.

1.2.3. Em 18 de maio de 2012, realizou-se a reunião de informações e negociação, de acordo com o previsto no artigo 361.º do Código do Trabalho, na qual estiveram presentes as representantes da entidade empregadora – a responsável pelos recursos humanos da empresa e a advogada da empresa; a comissão representativa dos trabalhadores - constituída por três elementos e que integra as trabalhadoras especialmente protegidas; o perito nomeado pela comissão representativa dos trabalhadores – representante do Sindicato dos



Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica ..., e o representante da DGERT.

Da ata da referida reunião, assinada pelos/as presentes, transcreve-se o seguinte:

Iniciados os trabalhos, a Responsável de Recursos Humanos e a advogada da empresa expuseram os motivos inerentes ao despedimento coletivo e os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores abrangidos.

Pelas mencionadas pessoas foi explicado que, desde a reunião de negociações efetuada no âmbito do despedimento coletivo iniciado no dia 22 de maio de 2012, a empresa não vendeu qualquer embarcação nem teve qualquer encomenda que lhe permita a sua rentabilização.

Segundo as referidas pessoas, atualmente, a empresa encontra-se totalmente estagnada, tanto a nível da produção como das vendas, razão pela qual não tem condições para manter a totalidade dos postos de trabalho que subsistem dos anteriores despedimentos coletivos.

Numa tentativa de manter a empresa em funcionamento, torna-se necessário reduzir o máximo de postos de trabalho para, assim, minimizar os custos, ficando apenas em cada setor de produção um trabalhador.

De seguida foi dada a palavra ao representante dos serviços competentes do Ministério responsável pela Área Laboral (DGERT), (...) que, no uso da mesma, deteve-se com especial detalhe nas finalidades subjacentes à fase de informações e negociação e nas atribuições da DGERT nesta matéria. A este propósito, referiu que a intervenção da entidade que representa visa assegurar o controlo preventivo da legalidade do procedimento, bem como de veste conciliatória.

Posteriormente foi concedida a palavra ao perito nomeado pela comissão representativa dos trabalhadores, (...), que no uso da mesma



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

disse que a comissão de trabalhadores não pode dar concordância ao presente despedimento coletivo na medida em que a sua fundamentação é igual ao despedimento coletivo anterior e uma vez que não houve a preocupação de encontrar medidas alternativas como por exemplo a suspensão do contrato de trabalho (Lay-off) de acordo com aquilo que a lei permite.

Não aceitamos a inclusão neste despedimento coletivo das trabalhadoras ... e ... porque se encontram ao abrigo da lei da maternidade estando uma em licença de parto e a outra em baixa por gravidez de risco, carecendo, assim, de autorização da CITE - Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego.

Por outro lado entendemos que a ... é delegada sindical e também por essa razão não aceitamos a sua inclusão no despedimento coletivo devido ao cargo que ocupa.

Assim, entendemos que a empresa deve repensar a sua posição quanto ao despedimento coletivo na sua totalidade, sugerindo que nos próximos meses, a ser necessário aliviar os encargos da empresa, recorra aos mecanismos da lei de suspensão do contrato de trabalho e decorridos seis meses admitimos fazer nova reavaliação da situação económica e laboral da empresa.

Em resposta à explanação do Sr. perito, a representante da empresa, (...), disse que a empresa já tinha ponderado outras alternativas, todavia não tinha condições financeiras para suportar os encargos decorrentes das mesmas, como seja a suspensão dos contratos de trabalho.

No entanto, (...) que a sugestão efetuada pelo Sr. perito seria levada ao conhecimento do gerente da empresa a fim deste se pronunciar sobre a sua viabilidade.

Mais referiu que ainda não tinha solicitado o pedido de autorização à CITE para a inclusão das trabalhadoras ... e ... no despedimento



coletivo, uma vez que, no seu entender, esse pedido deverá ser efetuado após a reunião de negociações.

De seguida foi pedida a palavra por um dos elementos da comissão de trabalhadores, (...), a qual referiu que aceita o seu despedimento desde que a empresa lhe assegure os direitos que conferiu aos trabalhadores integrados no último despedimento coletivo.

A representante da empresa (...) aceitou a proposta da trabalhadora (...), ficando, assim, acordada a cessação do seu contrato de trabalho.

O perito nomeado pela comissão representativa dos trabalhadores (...), referiu que logo que seja emitido o parecer da CITE irá apresentar uma proposta em relação à situação das trabalhadoras ... e ...

A empresa comunicou que quando tiver o parecer da CITE na sua posse irá dá-lo a conhecer à comissão e agendará uma nova reunião para continuar as negociações em relação às trabalhadoras em questão.

Concedida novamente a palavra ao representante dos serviços competentes do Ministério Responsável pela Área Laboral (DGERT), o mesmo advertiu que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e de trabalhador em gozo de licença parental carece de parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Assim, a verificar-se alguma destas situações, a entidade empregadora deverá enviar cópia do processo àquela entidade após a fase de informações e negociação.

Nada mais havendo a tratar, foi a presente reunião encerrada, dela se lavrando a presente ata que, por estar conforme, vai ser assinada por todos os presentes.

- 1.2.4.** Em 12 de julho de 2012, realizou-se outra reunião de informações e negociação, de acordo com o previsto no artigo 361.º do Código do Trabalho, na qual, desta feita, estiveram presentes a representante da



entidade empregadora – responsável pelos recursos humanos da empresa; o responsável de produção da empresa, e os/as trabalhadores/as não representados/as pela comissão representativa de trabalhadores, constando da respetiva ata que *todos os trabalhadores presentes declararam que aceitam celebrar um acordo com a sua entidade patronal, no âmbito do despedimento coletivo que lhes foi comunicado, nas condições e termos supra expostos, ou seja nos exatos termos em que foi acordado o despedimento anterior.*

III – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 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 termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva 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.*
- 2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

- 2.3.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, 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*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.¹
- 2.4.** Nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, *considera-se despedimento coletivo 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, respetivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e 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*

¹ Vd. alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe *Atribuições próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



tecnológicos, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que para efeitos do citado n.º 1 consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade 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 atividade, 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 com o artigo 360.º do Código do Trabalho:

“1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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 coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*



f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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 receção 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 coletiva.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5.

2.6. No que se refere à fase de informações e negociação em caso de despedimento coletivo, refere o artigo 361.º o seguinte:

1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem



assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º.

3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

- 2.7.** Ora, no despedimento coletivo sub judice, afigura-se que a empresa cumpriu os requisitos formais a que legalmente estava sujeita tendo apresentado, nomeadamente: os fundamentos do despedimento coletivo, que se prendem essencialmente com motivos de mercado - que no caso se concretizam na redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens que oferece e que se prevê continue a decrescer, o que levou a uma acentuada quebra na faturação, sobretudo nos últimos três anos, e ainda, por motivos estruturais relacionados com o desequilíbrio económico-financeiro decorrente dos motivos de mercado, inexistindo encomendas que possam gerar



faturação suscetível de a empresa fazer face às suas obrigações resultantes, nomeadamente, de créditos laborais.

2.8. Por outro lado, foi ainda apresentado o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa; indicado que trabalhadores/as serão despedidos/as, quais as suas categorias profissionais e, ainda, apontado o critério de seleção dos/as referidos/as trabalhadores/as – 17, no caso *sub judice*, e concretizado o cálculo da compensação a atribuir.

2.9. De salientar que, após a receção da comunicação de despedimento coletivo, foi constituída comissão representativa de trabalhadores, composta por três trabalhadoras, incluindo as especialmente protegidas, que estiveram presentes na reunião de informações e negociação, tendo uma trabalhadora chegado a acordo com a empresa no que respeita à cessação do seu contrato de trabalho, não tendo havido acordo no que respeita à cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras especialmente protegidas.

Com efeito, no âmbito da referida reunião, foi referido pelo perito nomeado pela comissão representativa que o despedimento das trabalhadoras grávida e lactante não seria aceite uma vez que não tinha sido solicitado parecer prévio à CITE, tendo a responsável pela entidade empregadora informado que tal parecer apenas deve ser solicitado após a reunião de informações e negociação, posição que foi também defendida pelo representante da DGERT.

2.10. No que respeita aos/às restantes trabalhadores/as não representados pela comissão **suprarreferida**, importa salientar que alcançaram acordo de cessação dos seus contratos de trabalho no âmbito do procedimento de despedimento coletivo, conforme decorre da ata da reunião de



informações e negociação em que estiveram presentes e que por todos/as foi assinada.

2.11. Em face do exposto, cabe então verificar se a entidade empregadora demonstrou, com a necessária clareza, através da documentação remetida à CITE, e incluída na comunicação às trabalhadoras, a essencial objetividade na aplicação dos critérios de seleção no que respeita à inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no processo de despedimento coletivo.

2.11.1. Com efeito, no que toca à aplicação dos critérios de seleção enunciados, afigura-se ter havido uma ponderação objetiva relativamente à inclusão da trabalhadora lactante Na verdade, considerando que a secção de acabamentos e empastes do Departamento de Laminação da empresa será extinta e que, conseqüentemente, todos os postos de trabalho que lhe estão afetos deixarão de ser necessários, fica demonstrado o nexo causal entre os motivos que subjazem à necessidade de decidir pela eliminação de tais postos de trabalho, o critério de seleção apontado e a opção que conclui pela necessidade de envolver a referida trabalhadora lactante no despedimento.

2.11.2. Ao invés, e ainda no que respeita à aplicação dos critérios de seleção enunciados, conclui-se não ter havido demonstração da necessária objetividade na sua aplicação em relação à trabalhadora grávida Em boa verdade, não obstante se possa compreender a necessidade de a empresa diminuir o número de postos de trabalho, é essencial que o empregador demonstre inequivocamente que a aplicação dos critérios de seleção de trabalhadores/as a despedir é



rigorosa e não aparente. Ora, no caso em concreto, verifica-se que na secção de montagem de peças do Departamento de Montagem a empresa pretende eliminar dois dos três postos de trabalho existentes, sendo um dos postos a eliminar o que ocupa a trabalhadora grávida, *ficando apenas um trabalhador, o qual, atendendo à sua experiência, executará toda a mão de obra, além de que assegurará todas as intervenções pós-venda.*

Bem se compreende que ao pretender salvar um posto de trabalho na referida secção, a entidade empregadora deva tratar de demonstrar a ponderação relativa à alegada *experiência* do trabalhador, nomeadamente em comparação com os/as trabalhadores/as da mesma secção, demonstração essa que não foi objeto de cuidado, designadamente em relação à trabalhadora grávida.

- 2.12.** Face ao que antecede, afigura-se que, no caso *sub judice*, a decisão de incluir no despedimento coletivo a trabalhadora lactante ... não é considerada como discriminatória por motivo de maternidade e que, ao invés, a decisão de incluir no despedimento coletivo a trabalhadora grávida ... não pode ser considerada como não discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. De acordo com o exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Não se opor à inclusão da trabalhadora lactante no despedimento coletivo promovido pela ..., Lda.



3.1.2. Opor-se à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela ..., Lda.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012