

PARECER N.º 56/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante, incluída no 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 213 – DL-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 28 de fevereiro de 2012, a CITE recebeu, através de Sociedade de Advogados, mandatada pela Administração da ..., SA, pedido de parecer prévio ao despedimento coletivo de seis trabalhadores, 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, no qual está incluída a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de *Assistente de Direção, desde 27.04.2006*.
- 1.2. Para o efeito, anexou cópia do processo de despedimento coletivo, onde constam os seguintes documentos:
 - Quadro de pessoal , discriminado por setores da empresa e a data de admissão dos mesmos ;
 - Cartas registadas com aviso de receção enviadas às trabalhadoras e aos trabalhadores a despedir onde constam os motivos e critérios aplicados pela empresa;
 - Ata de informações e negociação realizada no dia 11.01.2012.
- 1.2.1. A empresa, a solicitação da CITE, remeteu fotocópias dos seguintes documentos:
 - Declaração de Informação Empresarial Simplificada (IES) relativamente aos anos 2009 e 2010;



- Certidão de Registo Comercial da Empresa;
- Acordo de Revogação de Contrato de Trabalho, assinado em 31 de janeiro de 2012, com a trabalhadora ..., ao tempo grávida, conforme se aponta na ata da reunião de informações e negociação realizada no dia 11.01.2012.

1.3. A entidade empregadora ..., SA, tem como principal atividade a criação de animais e o procedimento atinente à venda posterior de carnes, exploração agropecuária, desenvolvida na área de ..., e encontrando-se estruturada funcionalmente ... por 7 setores; i) *Contabilidade*; ii) *Administrativo*; iii) *Transportes*; iv) *Médico*; v) *Intensivo/Extensivo*; vi) *Manutenção*; vii) *Direção* ...

1.4. Como motivação para a adoção do despedimento coletivo dos 6 trabalhadores/as, invoca situações de:

... ordem económica financeira, de mercado e estruturais. Acredita a Administração, tendo em conta os dados económicos disponíveis que apenas com o recurso ao despedimento coletivo se pode salvar a empresa e por consequência os restantes postos de trabalho.

Em agosto de 2010, a ... veio a ser adquirida por novos sócios, tendo nessa ocasião tomado posse uma nova administração. Esta administração sempre teve e terá como objetivo atribuir viabilidade à ..., o que passa, necessariamente, por retirá-la da situação extremamente deficitária em que se encontra e que é facilmente comprovada pelos dados contabilísticos da empresa.

Na verdade, a ... apresenta, um desequilíbrio económico-financeiro extremamente acentuado, conforme se demonstra através dos dados contabilísticos consolidados disponíveis.

Utilizando estes, verificamos que os resultados operacionais negativos nos anos de 2009 e 2010, ou seja a diferença entre as receitas e despesas decorrentes da atividade principal da Empresa, correspondem a - Euros 719.566,06 e a Euros 784.830,41 respetivamente.

Acresce que o resultado líquido do exercício de 2009, isto é, a diferença entre as receitas da Empresa e os custos operacionais, financeiros, extraordinários e os



impostos, é negativo em Euros 2.623.125,10. Por sua vez, o resultado líquido do exercício de 2010 é, igualmente, negativo em Euros 2.488.264,08.

Acresce ainda que o passivo bancário, ou seja as dividas a bancos, em 2010, correspondia a Euros 25.034.150,69 e as dívidas aos fornecedores equivaliam a Euros 1.911.372.

No ano 2010, as despesas correntes corresponderam a Euros 1.100.456, sendo que, desta quantia, Euros 532.610,00 correspondem às despesas em salários e contribuições para a segurança social.

Quer isto dizer que as despesas anuais da ... com o pagamento de salários e prestações conexas representam uma parte considerável das obrigações pecuniárias a que a Empresa está obrigada, contribuindo deste modo, para o seu desequilíbrio económico-financeiro.

Por outro lado, assistimos nos últimos anos a uma redução da atividade da empresa provocada pelo decréscimo significativo na procura de bens e serviços transacionados pela ..., fruto, igualmente da conjuntura económica atual.

Assim, recorrendo mais uma vez, aos dados contabilísticos, verificamos que em 2009 as vendas equivaleram a Euros 14.336.512,20, enquanto, no ano de 2010 corresponderam a Euros 4.667.056,36.

Deste modo, torna-se também evidente que se tem vindo a verificar uma redução muito relevante na atividade da empresa, pelo que a mesma se encontra, neste momento, e no que toca aos recursos humanos, sobredimensionada para as necessidades produtivas exigidas pelo mercado.

Aliás, atendendo à atual conjuntura financeira da empresa prevê-se ser insustentável económica e financeiramente a manutenção da atual dimensão e estrutura dos custos da empresa. Daqui advém a necessidade de se reduzirem despesas, incluindo a redução do número de trabalhadores.

Esta medida, na sequência da política de viabilização da Empresa, possibilitará uma redução dos custos da empresa, ajustando a sua estrutura à atual conjuntura, permitindo a manutenção da sua atividade com inerente estabilidade para os restantes trabalhadores ...



1.5. Relativamente aos critérios de seleção dos trabalhadores afirma a empresa:

... Antes de se iniciar o processo de despedimento coletivo, pertenciam ao quadro da ... 31 trabalhadores (conforme documento que se junta em anexo, do qual constam os nomes e as categorias profissionais dos trabalhadores distribuídos por cada um dos setores organizacionais da Empresa e a data de admissão dos mesmos na Empresa (v. documento no 1).

Conforme supra ficou explanado tornou-se essencial a redução nos custos em salários pelo que após avaliado o funcionamento da Empresa, foram determinados os postos de trabalho essenciais para a laboração da ...

Assim a empresa:

1.º Decidiu apurar quais os postos de trabalho essenciais para a laboração da ...;

2.º Decidindo-se eliminar um posto de trabalho que é ocupado por dois ou mais trabalhadores que tenham a mesma categoria profissional, a escolha obedecerá ao critério da antiguidade, ou seja, a ... optará por despedir o trabalhador cuja antiguidade na empresa seja, comparativamente com os colegas que ocupam posto de trabalho idêntico, menor.

Nesse sentido iniciou a ... o procedimento de despedimento coletivo, tendo remetido no dia 21 de dezembro de 2011 cartas registadas com A/R a todos os trabalhadores visados pela intenção de despedimento e que pertenciam aos departamentos onde teria, necessariamente, de existir redução de efetivos (cfr. em anexo cartas enviadas, bem como registos e respetivos AR).

Na mesma data foram remetidas cartas do mesmo teor à Direção Geral do Emprego e Das Relações de Trabalho, bem como ao Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, Delegação ... (cfr. em anexo igualmente as cartas enviadas, bem como os registos e respetivos AR).

Nas mesmas e nos termos e para os efeitos do artigo 360.º foram discriminados os motivos invocados para o despedimento coletivo; o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa; os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas; o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e que a compensação devida pelo despedimento será calculada nos termos do artigo 366.º



do Código do Trabalho, ou seja, corresponderá a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (sendo que em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente)... .

... promovida a fase de informações e negociações onde, no dia 11 de janeiro de 2012, os representantes da empresa se reuniram com os trabalhadores juntamente com o representante da DGERT e os representantes da estrutura representativa dos trabalhadores (cfr. ata que se junta em anexo como documento no 2).

Nessa reunião foram analisados os motivos invocados para o despedimento, resultando da mesma que a Administração propunha o pagamento de 1.25 mês por cada ano de trabalho, caso os trabalhadores aceitassem terminar o procedimento de despedimento coletivo por acordo.

Posteriormente e como combinado na referida reunião foram comunicados a cada trabalhador qual o modo e forma de pagamento das indemnizações, tendo todos os trabalhadores (com exceção da trabalhadora sobre o qual ora se pede o parecer) chegado a acordo com a Empresa e, optando, por cessar o contrato de trabalho por acordo (revogação de contrato de trabalho, nos termos e ao abrigo do DL. 220/2006 artigo 10.º n.º 4)

Até à presente data a Empresa e a trabalhadora ... tentaram obter um acordo que colocasse termo ao processo. Contudo, tal não foi possível, pelo que se deve considerar terminada a fase de informação e negociação, pretendendo prosseguir a Empresa com a intenção de despedimento.

Contudo, atendendo a que a referida trabalhadora se encontra no período de aleitação, gozando assim da respetiva redução do horário de trabalho (cfr. artigo 360 n.º 1 c) e 470 n.º 1 do Código do Trabalho), - para a qual, solicitou dispensa apresentando o respetivo atestado médico em como se encontra a amamentar o seu filho de 15 meses ... Relativamente a esta situação sempre se dirá que a intenção de despedimento da mesma nada tem a ver com o seu estado de lactante, nem com qualquer discriminação em função da parentalidade, mas sim com os critérios utilizados para o despedimento coletivo para a necessária reestruturação da empresa.



Como referidos nas cartas de intenção de despedimento e na reunião de informação e negociação a Empresa, atendendo ao período que atravessa, analisou os postos que seriam essenciais para a laboração da empresa, sendo certo que a Administração entende que as funções de Assistente de Administração (Ex. Controller) não são essenciais para a empresa. De facto, tendo em conta a mudança de Administração, o apoio de uma Assistente de Administração deixou de ser essencial....

1.5.1. Conforme se pode verificar pela leitura da ata da reunião realizada no dia 11.01.2012 foi questionada a :

... estratégia relativamente à forma como se tem conduzido o processo de despedimento coletivo,...A trabalhadora ... pediu a palavra para questionar os valores contabilísticos apresentados, nas cartas de intenção de despedimento. Alega que o ano de 2009 não pode ser comparado com o ano de 2010, tendo em conta as realidades empresariais diferentes ... A trabalhadora ... pediu novamente a palavra para referir a sua situação pessoal, informando que já tinha tido uma conversa com o Dr. ..., há algum tempo onde lhe tinha mencionado que já iria ser visada pelo despedimento e que lhe iria ser paga uma indemnização de 1,5/mês. Questionou também a questão dos custos associados à contabilidade. ...

A Dra. ... pediu a palavra e questionou se existiria alternativa a esta medida. O Dr. ... explicou que não existindo qualquer alternativa ao despedimento e explicou a situação atual da empresa... . A Dra. ... pediu a palavra para explicar que não existia qualquer discriminação e/ou perseguição relativamente a qualquer trabalhador. A Empresa analisou os postos de trabalho que não seriam essenciais para a laboração da ... e, relativamente aos postos de trabalho ocupados por dois ou mais trabalhadores que tenham a mesma categoria profissional, será aplicado o critério da antiguidade. ...

... Os trabalhadores reforçaram que todos eles se sentem discriminados por terem sido visados pelo despedimento coletivo.

A trabalhadora ... pediu novamente a palavra para esclarecer que apesar de achar que existiu alguma discriminação relativamente à sua situação afirma estar



disponível para negociar, apresentando uma proposta de pagamento de 1,5/ano de antiguidade. ... O advogado Dr. ... transmitiu que a Administração propõe o pagamento de 1,25/ano de antiguidade. Os trabalhadores questionaram como sendo a forma de pagamento. O Dr. ... frisou que até à data todos os trabalhadores que saíram não tiveram qualquer falha de pagamento, informando, depois qual a proposta de pagamento para cada trabalhador. Os trabalhadores esclareceram que apenas aceitam 1,5/ano, que não aceitam pagamentos faseados e pretendem que os valores corretos lhes sejam apresentados.

A Dra. ... questionou sobre se nos valores que seriam apresentados estavam contabilizados os cálculos relativos aos créditos de formação.

O Dr. ... informou que a Empresa não está em condições de pagar 1,5/ano de antiguidade e que se os trabalhadores não aceitaram a proposta de 1,25/ ano o despedimento coletivo prosseguiria os seus trâmites.-

Foi feito um intervalo de dez minutos para que os trabalhadores ponderassem a proposta apresentada.

Retomada a reunião foi referido pelos trabalhadores que estariam dispostos a negociar mas que pretendiam que os valores exatos lhes fossem apresentados. Nestes valores, referiu a trabalhadora ..., que deveriam vir discriminadas, igualmente, as horas de trabalho extraordinário. Os advogados da empresa referiram que esses valores lhe seriam enviados no prazo de 2/3 dias e depois os trabalhadores diriam se aceitam a proposta apresentada pela empresa. - ... Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pelas 13h00, dela se lavrando a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada... .

1.5.2. *Pelo facto de na ata desta reunião constar : ... A trabalhadora ... pediu a palavra para referir que, na sua opinião, se sente discriminada pelo facto de estar grávida. Afirma isto devido ao facto de saber que inicialmente e relativamente à categoria de Assistentes Administrativos não seria ela a visada pelo despedimento mas sim outra colega.... A CITE contactou a entidade empregadora ao que esta remeteu o Acordo de Revogação de Contrato de Trabalho dessa trabalhadora, assinado no*

dia 31 de janeiro de 2012, comprovando que a situação já se consolidou na ordem jurídica desta, ficando prejudicada assim a eventual emissão de parecer prévio.

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(…) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (…)”.

2.2. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(…) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...)”.

2.3. Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção em caso de despedimento “:

“(…) 1 – 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 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:



a) (...)

b) *Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;*

c) (...)

4 – *A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

5 – *Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

6 – *Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

7 – *A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

8 – *Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

9 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6. (...)*”.

2.4. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 124/2010 de 17 de novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria”:

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) *Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas*



organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)"

2.5. O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

“(..).1 – 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 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 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.(..).”

2.6. E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:



“(...) 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. (...)”.

2.7. Relativamente a ” *Informações e negociação em caso de despedimento coletivo*” epígrafe do artigo 361.º:

“(...) 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.

2.8. A “*Intervenção do ministério responsável pela área laboral*” como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:

“(...) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.



2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...)."

- 2.9.** Da análise da documentação junta ao processo podemos concluir que a empresa se tem vindo a confrontar com problemas de reestruturação das diversas atividades relacionadas com o setor agro pecuário bem como da correspondente adaptação e redução do pessoal ao seu serviço, como por exemplo aconteceu em 30 de junho de 2009, cujos reflexos se sentem até hoje, conforme nota 7 do IES de 2009, segundo a qual a ... ficou exclusivamente com a exploração pecuária, tendo cedido a sua posição de abate e comercialização de carne à Sociedade ..., SA (outro número de contribuinte).
- 2.10.** A crise económica que se faz sentir em Portugal, tem vindo a acentuar os desequilíbrios económicos e financeiros da empresa, conforme resulta da análise do IES de 2009 e 2010. Os resultados negativos apontados pela empresa no pedido podem ser confirmados por exemplo, nos operacionais negativos evolutivos daqueles anos que ascendem aos valores de Euros - 719.566,06 e - 784.830,41, respetivamente. Também poderá servir de exemplo a necessidade progressiva de a entidade patronal necessitar de contrair empréstimos aos bancos, como no ano de 2009, o financiamento obtido no valor de 24.870.000,00, e, em 2010, no valor de 25.034.150,69, entre outros.
- 2.11.** Compulsadas as normas legais acima reproduzidas, enquadradoras do pedido agora formulado, atendendo à prova produzida, ao teor da ata da reunião de



informações e negociação realizada no dia 11.01.2012, afigura-se-nos que a empresa seguiu os normativos legais sobre a matéria, não se detetando do processo a prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Assistente de Direção, no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., SA.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 29 DE MARÇO DE 2012**