



## PARECER N.º 205/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 737 – DL/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 31.7.2013, a CITE recebeu da empresa ..., Lda, na pessoa da sua mandatária Dr.ª ... cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02. nos seguintes termos:

*Exmos. Srs.*

*Na qualidade de advogada, fui nomeada pela empresa “..., Lda.” como instrutora do processo disciplinar relativo à trabalhadora ..., com vista ao seu despedimento. Uma vez que se trata de trabalhadora lactante, venho nos termos e para os efeitos no disposto no artigo 63º do Código do Trabalho, e após as diligências probatórias requeridas na Resposta à Nota de Culpa, solicitar a V. Exa. parecer prévio quanto ao seu despedimento.*

1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, datada de 5.7.2013, refere, nomeadamente, o seguinte:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Assunto: Processo Disciplinar*

*Exma. Senhora:*

*Tendo sido nomeada instrutora, serve a presente para lhe remeter em anexo a nota de culpa deduzida em resultado do processo disciplinar que lhe foi instaurado por ..., Lda., comunicando-lhe que é Intenção desta empresa proceder ao seu despedimento com justa causa ao abrigo da alínea f) do art. 328º do Código do Trabalho.*

*Mais se informa que fica suspensa preventivamente do trabalho, sem perda de retribuição, a partir desta data, por se mostrar inconveniente a sua presença na empresa durante o procedimento disciplinar*

*Em consequência dispõe V.Exa. do prazo de 10 dias úteis para querendo, consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo arrolar testemunhas, juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

*Solicito, ainda, caso V. Exa pretenda consultar o processo, que me contacte telefonicamente para marcação de dia e hora.*

*Sem outro assunto de momento, apresento os melhores cumprimentos  
A Instrutora*

### **NOTA DE CULPA**

*A gerência da ..., Lda., com sede em ..., ordenou a instauração do processo*

*disciplinar contra a trabalhadora ..., empregada comercial de Grau III, ao serviço desta empresa desde 1 de julho de 2004, residente em ..., com os fundamentos abaixo referenciados:*

1

*Desde o ano de 2009, a trabalhadora pratica semanalmente e rotativamente com a outra funcionária, ..., o Horário A e o Horário 8, existindo, ainda, um horário excecional a ser praticado em período de férias ou em caso de baixa de uma das trabalhadoras, horários devidamente afixados na empresa desde essa data.*

2

*Os registos de assiduidade existem fisicamente, estão na posse da empregadora, assinados pela trabalhadora e pela entidade patronal e/ou em registo informático obtido por biometria do dedo indicador direito da trabalhadora, recolha devidamente autorizada pela Comissão Nacional de Proteção de Dados e consentida pela trabalhadora desde a implementação daquele tipo de registo de assiduidade, em maio de 2010*

3

*A empregadora, dentro dos horários estipulados, sempre deu liberdade que as trabalhadoras acordassem entre si a rotatividade dos mesmos, desde que os cumprissem e colmassem o período de funcionamento normal do estabelecimento e em período de férias de qualquer uma das trabalhadoras.*

4

*Assim, os registos de assiduidade não espelham a alternância semanal das duas trabalhadoras, mas sempre o cumprimento dos horários de funcionamento do estabelecimento.*

5

*Também as trabalhadoras sempre tiveram liberdade de trocar dias de folga e juntar duas folgas matinais num só dia, sempre com a obrigação de estar assegurado o período de funcionamento do estabelecimento.*

6

*No ano de 2012, devido a um maior fluxo de clientes no período do final do dia, a rotatividade, embora se verificasse, foi ajustada de forma que ambas as trabalhadoras estivessem no fecho do período de funcionamento do estabelecimento.*

7

*Ambas as trabalhadoras consentiram o ajuste e cumpriram a rotatividade do horário no período da manhã e no período do almoço. Posto isto,*

8

*A trabalhadora arguida após licença parental, retomou ao serviço no dia 25 de fevereiro de 2013.*

9

*Em abono de uma integração gradual e salutar da trabalhadora à sua nova responsabilidade de mãe, foi acordado entre as trabalhadoras, e apenas durante o*

*primeiro mês (pretérito mês de março), com o consentimento da empregadora, que a trabalhadora arguida faria o horário de abertura do estabelecimento e a trabalhadora ... asseguraria o fecho e o horário de Sábado.*

10

*Ficando, durante esse período, de decidir e comunicar à empregadora os períodos de amamentação pretendidos em cada um dos horários rotativos e no período de férias.*

11

*A trabalhadora arguida sempre se esgueirou a uma resposta concreta, quando questionada pela empregadora, alegando ainda não ter decidido quais os períodos de amamentação pretendidos.*

12

*Em virtude de tal indecisão e da falta de comunicação por parte da trabalhadora quanto aos referidos períodos de amamentação, a empregadora, no dia 12 de abril de 2013, reuniu as duas trabalhadoras, entregando-lhes os horários acima referidos, a fim de que aquela preenchesse o espaço reservado ao período de amamentação para cada um dos horários, para começar a vigorar a partir de 15 de abril de 2013.*

13

*A trabalhadora arguida não preencheu de imediato o espaço reservado aos períodos pretendidos, ficando de dar uma resposta no prazo de três dias.*

14

*E como não facultou a pretendida informação no prazo a que se obrigou, a empregadora viu-se obrigada a estipular os referidos períodos de amamentação, inscrevendo-os no horário já afixado com os espaços reservados a esse fim, para entrar em vigor no dia 15 de abril de 2013 (no que diz respeito aos períodos de amamentação).*

15

*Pese embora a trabalhadora arguida tivesse ampla liberdade de escolher os períodos de amamentação, nunca cumpriu o horário A e o horário de férias, praticando somente o horário B e escolhendo o período de amamentação só para este horário (das 11.00h às 12.00h e das 18.00h às 19.00h).*

16

*Não obstante as ordens da empregadora para que cumprisse os horários A e de Férias, mais precisamente na semana de 26 de abril de 2013 (que teria de cumprir o horário de férias) e na semana de 6 de maio de 2013 (que teria de cumprir o horário A).*

17

*Culminando tal desobediência num processo disciplinar, tendo decidido a empregadora por uma sanção de índole conservatória (perda de dias de férias), já que nunca foi intenção da sua parte criar qualquer constrangimento à boa prossecução da relação laboral, mas tão-somente levar a trabalhadora arguida a cumprir o horário de rotatividade que sempre cumpriu, gozando o seu período de amamentação de acordo com a lei.*

18

*Após a notificação da decisão do processo disciplinar em 19/6/2013, a trabalhadora arguida continua a recusar-se a cumprir o horário A e o horário de férias.*

19

*Com efeito, a trabalhadora arguida gozou férias no período de 5 a 16 de junho de 2013.*

20

*No dia 17/06/2013, a arguida teria de cumprir o horário A, devendo apresentar-se ao trabalho somente às 16.00h (após o período de amamentação das 15.00h às 16.00h), já que no período de manhã estava de folga.*

21

*No entanto compareceu ao serviço às 9.22h a fim de continuar a cumprir o horário B*

22

*E não ligando às advertências da empregadora no sentido de cumprir a rotatividade dos horários e, por conseguinte, o horário A.*

23

*Acabando por praticar o mesmo horário da sua colega ... (horário B) e obrigando esta a sair meia hora mais tarde para assegurar o fecho do estabelecimento.*

24



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Nos dias 19 a 21 de junho de 2013, a trabalhadora apresentou baixa médica para assistência inadiável a filho menor, tendo faltado no dia 18 de junho de 2013 pelo mesmo motivo.*

25

*Faltando injustificadamente no Sábado de manhã (22 de junho de 2013), trabalho compreendido no horário A.*

26

*Na semana de 24 a 29 de junho de 2013, a trabalhadora arguida sabia que teria de cumprir o horário de férias, já que a sua colega ... se encontrava a gozar férias nessa semana.*

27

*Não obstante, a trabalhadora arguida voltou a apresentar-se de segunda a sexta-feira no período compreendido no horário B, voltando a faltar novamente no sábado de manhã, dia 29 de junho de 2013, compreendido no referido horário de férias.*

28

*E continuando a “fazer orelhas moucas” às advertências e chamadas de atenção da empregadora.*

29

*Os comportamentos descritos são geradores de graves prejuízos para a empresa, que obriga à rotatividade dos horários devido ao período de funcionamento do estabelecimento exceder os limites máximos de trabalho diário e semanal das trabalhadoras.*



30

*Ora a trabalhadora arguida ao recusar-se a cumprir a rotatividade dos horários faz com que haja semanas que pratica o mesmo horário da colega e não haja ninguém a assegurar o fecho do estabelecimento e o trabalho de sábado.*

31

*À trabalhadora arguida nunca lhe foi dada a possibilidade de escolher um dos horários rotativos, mas tão-somente os períodos de amamentação pretendidos para cada um deles.*

32

*Nem a empregadora lhe poderia fazer essa vontade, pois não pode impor à trabalhadora ... uma mudança dos turnos e dos horários que sempre praticou em prol dos interesses da trabalhadora arguida.*

33

*Não tendo outra alternativa senão recorrer ao pagamento de horas suplementares para assegurar o fecho do estabelecimento e os sábados, com os custos daí decorrentes.*

34

*E obrigando, muitas vezes, os sócios gerentes a assegurarem os horários de trabalho que a trabalhadora não cumpre, mormente em período de férias da trabalhadora...*

35

*Para exercerem funções de atendimento ao público que é unicamente cometido às trabalhadoras, prejudicando e sendo obrigados a desmarcar consultas optométricas, atribuição unicamente cometida aos sócios gerentes.*

36

*Com esta atuação, a trabalhadora arguida violou, a título de culpa os seus deveres, legal e contratualmente previsto, nomeadamente nas alíneas a), b), e) e h), do nº 1 do art. 128 do Código do Trabalho, assim discriminados: - Violação do dever de respeito, para com o empregador; - Violação do dever de assiduidade e pontualidade; - Violação do dever de obediência às ordens do empregador no que respeita à execução das tarefas e disciplina no trabalho; - Violação do dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.*

37

*Os comportamentos supra descritos quebraram, de forma insustentável, irremediável e irreversível a confiança que a empregadora depositava na arguida, a qual se considera indispensável à manutenção da relação de trabalho.*

38

*Os comportamentos da arguida constituem infração disciplinar muito grave, cuja sanção está prevista na alínea f) do nº 1 do art. 328v do Código do Trabalho, sendo, conseqüentemente, intenção proceder ao seu despedimento.*

*A Instrutora*

**1.1.** À nota de culpa, respondeu a trabalhadora nos seguintes termos:

**RESPOSTA À NOTA DE CULPA**

*No exercício do direito de defesa que lhe é legalmente deferido, a trabalhadora, ..., vem, no âmbito do processo disciplinar laboral que lhe é instaurado pela entidade patronal, ..., LDA., responder à nota de culpa contra si formulada, dizendo o constante:*

1.º

*Contra a trabalhadora correu termos um anterior processo disciplinar laboral - o qual já foi decidido.*

2.º

*A presente acusação, tal qual vai vertida na nota de culpa (NC), versa, no essencial, idêntica matéria factual relativamente àquele processo disciplinar, sendo um repositório da factualidade ali usada, acrescida de matéria nova — e à qual se reagirá.*

3.º

*Mais concretamente, a presente NC espraia-se, pelo menos até ao n.º 16.º, em articular uma acusação que já foi feita no pretérito processo disciplinar, e já julgado.*

4.º

*No tocante a tal matéria, e em complemento à presente Resposta, dá-se aqui por inteiramente reproduzida a Resposta já dada em tal processo disciplinar — pelo que deve ser integrada pela entidade patronal neste mesmo processo disciplinar tal peça processual, para dele fazer parte integrante.*

**A/ MAS SEM PRESCINDIR, E AINDA QUANTO À MATÉRIA JÁ JULGADA (1.º a 16.º)**



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

5.º

*Reitera-se que não corresponde à verdade o constante do n.º 1.º da NC!*

6.º

*Ou seja, a trabalhadora foi admitida em 2004, e apenas no corrente ano de 2013, mais concretamente em 15 de abril, é que foi afixado o horário de trabalho no estabelecimento da entidade empregadora.*

7.º

*Ao invés do afirmado pela entidade empregadora, nunca existiu, em uso no estabelecimento, afixado ou não, até abril de 2013, um horário designado por A e um outro designado por B, com prática rotativa entre as duas trabalhadoras.*

8.º

*É inteiramente verdade o afirmado em 2.º, desconhecendo-se se tal registo informático está autorizado pela entidade competente.*

9.º

*É totalmente falso o afirmado em 3.º da NC.*

10.º

*Com efeito, a cada uma das trabalhadoras estava deferido o cumprimento de um horário, o qual era escrupulosamente cumprido.*

11.º

*Casos houve em que a trabalhadora aqui arguida e a colega pretendiam — por razões de conveniência mútua ou de apenas uma delas, e aceite pela outra — Trocar a hora de almoço, nunca lhes sendo permitido efetuar tal troca!*

12.º

*Assim, e com referência ao constante do n.º 4.º da NC, os referidos registos de assiduidade não podem espelhar o que não existe, nem nunca existiu, pois essa alternância entre horários é apenas uma imposição recente da entidade patronal (e que constitui, a par da insistência da trabalhadora em gozar, contra a vontade da entidade empregadora, do direito de amamentação em período laboral, fonte do desagrado e ressentimento desta, pelo que o pretérito e o presente processo disciplinar mais não são do que a consequência desse injusto e ilegítimo desagrado da entidade empregadora).*

13.º

*Já com referência ao afirmado em 5.º, a trabalhadora arguida e a colega apenas trocavam algumas folgas — sempre com o acordo da entidade patronal — no caso de terem necessidade de se ausentar em razão de idas a consultas e/ou exames médicos, de modo a não terem de faltar ao trabalho (ainda que tais faltas ao trabalho fossem — ou pudessem ser — legalmente justificadas!).*

14.º

*O afirmado em 6.º não é inteiramente verdade porquanto nunca houve negociação da entidade patronal com as trabalhadoras relativamente a alterações ao horário de trabalho praticado, designadamente para o chamado “período de fecho”.*

15.º

*Existiu, isso sim, uma imposição da entidade patronal para que o fim do dia de trabalho fosse garantido pelas duas trabalhadoras, tendo em vista o alargamento de horário das 19:00 para as 19:30 horas.*

16.º

*E mais foi garantido pela entidade patronal que tal situação era apenas transitória, para aferir se essa extensão do horário seria mais conveniente à clientela.*

17.º

*É inteiramente verdade o afirmado em 8.º.*

18.º

*O constante do n.º 9.º não corresponde à verdade porquanto a trabalhadora continuou a praticar o horário que vinha praticando, com exceção do que se refere ao período de amamentação.*

19.º

*Aliás, a concessão de tais períodos para amamentação foram inicialmente negados pela entidade patronal, o que obrigou a trabalhadora a ter de recolher informação junto da Autoridade para as Condições do Trabalho, até como forma de dar a conhecer à entidade empregadora da imperatividade ou legitimidade de gozo de tal direito.*

20.º

*É falso e constitui uma acusação sem qualquer sentido prático o que vai vertido nos n.ºs 9.º e 11.º.*

21.º

*Porquanto a trabalhadora deu a conhecer, de pronto, à entidade patronal quais os períodos desejados para a amamentação.*

22.º

*Salvo o devido respeito, é de duvidoso gosto a escolha da expressão “esgueirou” (feito em 11.0) imputada a uma pessoa que sempre demonstrou ao serviço da entidade empregadora ser uma boa trabalhadora, que se tem por competente, zelosa, obediente, e que tudo tem feito para, ao serviço da entidade patronal, cativar os clientes e dar uma boa imagem da empresa...*

23.º

*Mas que, na qualidade de mãe, e na condição de amamentante, não abdicou (nem podia abdicar), em favor da empregadora, dos tempos garantidos para a amamentação, tanto quanto este período é extremamente importante para a futura saúde da criança e constitui um momento único para o desejável reforço dos laços entre filho e progenitora.*

24.º

*E mais é falso tudo quanto mais vai alegado de 12.º a 16.º, tendo presente que tal matéria já foi objeto de acusação anterior, tendo merecido a contestação ali oportunamente junta.*

**B/ QUANTO À MATÉRIA NOVA**

25.º

*É falso o afirmado em 18.º, já que tal dever não impende sobre a trabalhadora, nos termos do alegado por esta em sua defesa no antecedente processo disciplinar!*

26.º

*Quanto ao alegado em 20.º, a trabalhadora compareceu ao serviço pelas 09:22 horas, não tendo sido negada, por parte da entidade patronal, tal prestação de trabalho, nem tal prestação foi, na ocasião, objeto de censura.*

27.º

*Quanto ao afirmado em 25.º, era a colega que devia assegurar o trabalho prestado ao sábado, pelo que, objetivamente, a trabalhadora não faltou ao trabalho.*

28.º

*Mais é falso o afirmado em 26.º, 27.º, 28.º, 29.º e 30.º, porquanto a trabalhadora praticou o horário que sempre lhe estava deferido e que sempre praticou ao serviço da empresa.*

29.º

*A entidade patronal é que pretende, agora, depois da trabalhadora ser mãe e lhe ter feito o pedido de dispensa para amamentação, impor horários de trabalho distintos de modo a prejudicá-la.*

30.º

*Constituindo tais atos e factos assédio moral, tanto quanto eles são persecutórios e visam desestabilizar emocionalmente a trabalhadora, levando-a a despedir-se.*

31.º

*Aliás, a trabalhadora já está a sofrer de forma séria, sentida e visível o efeito de “desgaste emocional” porquanto já tem avulsas crises de choro e de desespero, sentindo-se humilhada e ultrajada, e receia que todo este desgaste praticado por*





MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*guerrilha lhe seque o leite e prejudique a normal e desejável amamentação do filho, do qual já começa a ter sintomatologia nesse sentido.*

32.º

*E mais é absurdamente falso o alegado em 35.º*

*Assim, conclui-se que a trabalhadora não praticou os factos de que é acusada, não violando qualquer disposição legal ou convencional no domínio da relação de trabalho que mantém com a atual empregadora. Por ausência de violação de normativo legal ou convencional, e por não se provar qualquer conduta integradora de responsabilidade em sede disciplinar laboral e à míngua de melhor e mais pertinente factualidade, deve o presente procedimento ser arquivado.*

*A trabalhadora*

*(...)*

*Requerimento de Prova:*

*- Deve ser inquirida como testemunha, respondendo a toda a matéria relacionada com o horário de trabalho, a colega de trabalho, ..., devendo tal depoimento fazer parte integrante do presente processo disciplinar. - Deve ser junto aos autos a cópia do horário de trabalho que vigorava na empresa antes da data de 15 de abril de 2013. Mais se requer que seja junta pela entidade empregadora ao presente processo disciplinar a Resposta oferecida à Nota de Culpa a deduzida no processo disciplinar anteriormente levantado e já decidido.*

*..., 17 de julho de 2013*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, 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;”.
- 2.1.2.** 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no

gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

- 2.3.** Os documentos juntos ao processo, bem como os depoimentos da colega confirmam o constante nas notas de culpa.
- 2.4.** Na verdade, os registos de assiduidade juntos ao processo, relativos aos anos anteriores à trabalhadora ter sido mãe, comprovam que a mesma praticava ambos os horários, estivessem ou não, na altura, designados como sendo A e B.
- 2.5.** Não se demonstra, tal como alegado pela trabalhadora, que por parte da entidade empregadora tenha havido qualquer entrave ao direito aos períodos de amamentação, porquanto quando a trabalhadora pratica o horário B, usufrui dos períodos de amamentação que escolheu, sem contestação por parte da entidade empregadora.
- 2.6.** A trabalhadora foi informada por carta que estaria a incumprir o horário de trabalho.
- 2.7.** A resposta à nota de culpa não suscita dúvidas passíveis de por em causa o alegado na mesma.
- 2.8.** Face ao que antecede, afigura-se, que a entidade empregadora demonstra que o comportamento da trabalhadora é culposos e que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

partes e entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, como a reiteração dos comportamentos nefastos no desempenho da atividade profissional da trabalhadora.

- 2.9.** Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora, em virtude de não se afigurar que tal despedimento constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE AGOSTO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP-IN) QUE DITOU PARA A ATA A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

**“VOTAMOS CONTRA O PROJETO DE PARECER DA CITE, POR NÃO RESULTAR CABALMENTE DEMONSTRADO QUE A TRABALHADORA NÃO ESTEJA A SER OBJETO DE DISCRIMINAÇÃO”**