



PARECER N.º 95/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do 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 12.02.

Processo n.º 291 – DL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 19.03.2013, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de Caixeira Ajudante de 1º ano, no Centro Comercial ..., 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 12.02.
- 1.2. Na carta entregue à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, em 13.03.2013, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Por Contrato de Trabalho a Termo Certo reduzido a escrito e com início com data de 11 de dezembro de 2004, a trabalhadora foi admitida para prestar funções de Caixeira Ajudante de 1º Ano, no estabelecimento da Empregadora no Centro Comercial ..., a sociedade ... S.A., sociedade anónima com o número único de pessoa coletiva e de matrícula ..., com sede em ...”.

- 1.4. “A trabalhadora encontra-se ainda e nesta data a exercer as funções correspondentes à categoria profissional de Caixeira Encarregada por conta e sob fiscalização da Empregadora no seu estabelecimento do Centro Comercial ... em ..., para onde foi entretanto transferida”.
- 1.5. “No referido local a Empregadora dedica-se ao comércio de sapatos e acessórios da marca “...”.
- 1.6. “Atualmente estão afetas ao estabelecimento do Centro Comercial ... em ... mais quatro trabalhadoras, todas com Contratos de Trabalho Sem Termo”.
- 1.7. “O contrato de utilização do estabelecimento do Centro Comercial ... em ... irá cessar no próximo dia 31 de março de 2013, data de encerramento do estabelecimento”.
- 1.8. “Devido ao encerramento do estabelecimento serão extintos três dos cinco postos de trabalho que lhe estão afetos, três por via do despedimento coletivo”.
- 1.9. “O posto de trabalho das trabalhadoras ... e ..., a primeira Caixa de Balcão até 3 anos e a segunda Terceira Caixeira não serão extintos com o encerramento deste estabelecimento, por duas ordens de razão”:
- 1.10. “A trabalhadora ... é a Caixeira com maior antiguidade no estabelecimento e na empresa é a segunda com maior antiguidade na função, sendo que em todos os outros estabelecimentos da empresa que ainda laboram na região de Lisboa existe sempre e ao longo do ano necessidade de substituição dos trabalhadores que gozam férias sendo de facto viável que essa função seja no imediato assegurada pela trabalhadora ...”.

- 1.11. “A trabalhadora ... foi transferida para este estabelecimento rio passado dia 01 de fevereiro de 2013, e por esse motivo será reafectada ao posto de trabalho anterior”.
- 1.12. “O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, vai como anexo, Doc. n.º 1”.
- 1.13. “Não é aplicável qualquer outro critério de trabalhadoras a despedir, cujas categorias se discriminam”:
- 1.14. “a) .../Caixeira Encarregada.
- 1.15. b) .../ Terceira Caixeira.
- 1.16. c) .../ Caixeira Encarregada”.
- 1.17. “O despedimento será concretizado no prazo de 60 dias a contar da comunicação a que alude o n.º 1 do Artigo 363º do Código do Trabalho (comunicação do despedimento)”.
- 1.18. “A compensação a pagar às trabalhadoras a despedir corresponde a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, até 31 de outubro de 2012, e nos termos do disposto no artigo 366º do Código do Trabalho a partir dessa data (vinte dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade) sendo calculada proporcionalmente por cada fração de ano”.

- 1.19.** “Não existe comissão de trabalhadores nem comissão sindical ou intersindical na empresa e a trabalhadora nunca comunicou a sua filiação a qualquer estrutura sindical”.
- 1.20.** “A empregadora nada pode fazer para obstar ao encerramento do estabelecimento determinado por motivos económicos e de mercado, concretamente os elevados custos da manutenção e da renovação do contrato para a sua utilização e a diminuição das vendas decorrentes da crise económica geral, o que se enquadra exatamente na descrição de “Motivos de Mercado” (redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens) que fundamentam a extinção do posto de trabalho e conseqüente despedimento da trabalhadora e das indicadas outras duas trabalhadoras afetas ao mesmo estabelecimento”.
- 1.21.** “Embora neste caso seja aplicável o Despedimento Coletivo, verifica-se que”:
- 1.22.** “Os motivos que fundamentam o despedimento não são devidos a conduta culposa da empregadora e/ou da trabalhadora”.
- 1.23.** “Conforme resulta de todos os factos indicados verifica-se a total impossibilidade da subsistência e manutenção da relação de trabalho”;
- 1.24.** “Não existe qualquer possibilidade prática de transferir a trabalhadora para qualquer outro estabelecimento da empresa, concretamente onde existem contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir por duas ordens de razão”:

- 1.25.** “Neste momento desconhecem-se ainda o número de estabelecimentos e quais virão concretamente a encerrar durante o ano de 2013, por via da caducidade e não renovação dos respetivos contratos de utilização”;
- 1.26.** “Torna-se impossível para a empresa manter postos de trabalho em duplicado devido aos custos dessa operação, uma vez que tal obrigaria manter os postos de trabalho a extinguir simultaneamente com os postos de trabalho ocupados por contratos de trabalho a prazo cujo prazo de renovação não é coincidente com os primeiros”.
- 1.27.** “Verifica-se assim, e de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 359º do Código do Trabalho, que existe a necessidade de proceder ao despedimento das trabalhadoras .../Caixeira Encarregada, .../ Terceira Caixeira e .../ Caixeira Encarregada”.
- 1.28.** “As trabalhadoras foram verbalmente informadas do encerramento do estabelecimento e do despedimento no passado dia 6 de março”.
- 1.29.** “Nos termos da Lei, as trabalhadoras abrangidas pelo presente Despedimento Coletivo podem, querendo, formar uma Comissão a fim de participar numa fase de informações e negociação com a empresa”.
- 1.30.** “Decorridos quinze dias sobre a receção da presente comunicação, a Empregadora comunicará a cada trabalhadora a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do contrato e indicação do montante a pagar a cada uma, que será pago por cheque na data da cessação dos Contratos de Trabalho”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.31.** “Vai ser enviada cópia da presente notificação à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho”.
- 1.32.** “Nos termos e para os efeitos do disposto no Artigo 63º do Código do Trabalho e uma vez que a trabalhadora foi mãe no dia 15.05.2012, sendo a esta data lactante, será pedido o necessário parecer prévio para o presente despedimento à entidade competente na área da igualdade entre homens e mulheres, ou seja a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.
- 1.33.** “Mais se informa que uma vez que o estabelecimento encerra no dia 31 de março de 2013, os dos 22 dias de férias vencidas a 01.01.2013 (contabilizados em dias úteis), mais 9 dias de férias respeitantes aos proporcionais de janeiro a 27 de maio de 2013 a que as trabalhadoras têm direito serão gozados de 1 de abril a 15 de maio de 2013 (a data prevista para a cessação do Contrato de Trabalho é o dia 27 de maio de 2013)”.
- 1.34.** “A entidade empregadora, através da sua mandatária, junto cópia da Ata da reunião de informações e negociação, nos seguintes termos, que aqui se transcreve na íntegra”.
- 1.35.** “No dia 21 de março de 2013, pelas 16H00, na sede da Empregadora, a sociedade, ..., SA, sociedade anónima com o número único de pessoa coletiva e de matrícula ..., com sede em ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, com o capital social de 555 000,00 Euros, representada por ..., Procuradora com poderes para o ato, foi promovida uma consulta às trabalhadoras envolvidas no processo de despedimento coletivo motivado pelo encerramento do estabelecimento onde prestam as suas funções, no Centro Comercial ..., estando presentes .../ Caixeira

Encarregada, .../Caixeira Encarregada e .../Terceira Caixeira, tendo sido apreciadas as matérias que se seguem e acordado o seguinte”.

- 1.36.** “Pelas trabalhadoras .../ Caixeira Encarregada e .../ Terceira Caixeira foi levantada a questão de nos termos legais e de acordo com o disposto na alínea b) do n.º 1 do Artigo 363º do Código do Trabalho a comunicação da decisão do despedimento dever ser-lhe comunicada com 30 dias de antecedência relativamente à data da cessação e não com 60 dias como constava da comunicação da intenção da decisão do despedimento que lhes foi enviada pela Empregadora. Apesar de a Lei dispor que se trata de uma antecedência mínima, na defesa dos interesses das Trabalhadoras, foi acordado pelas partes e de acordo com a pretensão destas últimas que a comunicação do despedimento lhes será entregue, como previsto no próximo dia 28 de março de 2013, e relativamente às trabalhadoras .../ Caixeira Encarregada e .../ Terceira Caixeira a data da cessação dos respetivos Contratos de Trabalho por via do Despedimento Coletivo será o dia 30 de abril de 2013”.
- 1.37.** “Na sequência do acordado no ponto um foi acordado que as Trabalhadoras .../ Caixeira Encarregada e .../ Terceira Caixeira irão gozar 21 dias de férias de 1 a 30 de abril de 2013, e os restantes 9 dias, 1 dos 22 dias das vencidas a 1 de janeiro de 2013 e mais 8 dias dos proporcionais de janeiro a abril de 2013 serão pagos porque não gozados”.
- 1.38.** “No corrente mês de março de 2013 para além do salário serão pagos às trabalhadoras .../ Caixeira Encarregada e .../ Terceira Caixeira os valores correspondentes ao Subsídio de Férias dos 30 dias de férias”.

- 1.39.** “O fecho de contas das trabalhadoras .../Caixeira Encarregada e .../ Terceira Caixeira irão ser feitas com data de 30.04.2013 contemplando o salário do mês de abril, proporcional do Subsídio de Natal do ano de 2013, 9 dias de férias não gozadas e Indemnização por despedimento”.
- 1.40.** “A trabalhadora .../Caixeira Encarregada foi informada dos dias de férias a que tem direito, 22 dias de férias vencidas a 01.01.2013 e mais 9 dias dos proporcionais de 2013, e quanto a esta matéria declarou que pretende gozar também os indicados 9 dias de férias dos proporcionais de 2013, ficando pois assente que gozará férias de dia 12 a 24 de abril, 9 dias, mais 22 dias de 26 de abril a 27 de maio, data da cessação do Contrato de Trabalho”.
- 1.41.** “Ficou acordado que em virtude do encerramento do estabelecimento, a trabalhadora .../Caixeira Encarregada prestará as suas funções de dia 1 ao dia 11 de abril na sede da Empregadora, assegurando esta o pagamento do valor que esta terá de suportar da deslocação nos transportes públicos para a sede da Empregadora”.
- 1.42.** “No corrente mês de março de 2013 para além do salário será pago à trabalhadora .../Caixeira Encarregada o correspondente subsídio de férias dos 12 dias de férias a gozar no mês de abril e no mês de abril para além do salário será pago o correspondente subsídio de férias dos 19 dias de férias a gozar no mês de maio”
- 1.43.** “A trabalhadora .../Caixeira Encarregada foi informada que o seu despedimento está dependente do parecer positivo da CITE, a qual foi notificada para o emitir no passado dia 19 de março de 2013, tendo esta declarado que o despedimento é do seu interesse por motivos de organização familiar e pessoal e que nesse sentido irá ser-lhe comunicada a decisão,

como previsto no próximo dia 28 de março de 2013, condicionada á emissão do parecer positivo da CITE”

- 1.44.** “O fecho de contas da trabalhadora .../Caixeira Encarregada irá ser feito com data de 27/05/2013 contemplado o salário do mês de maio, proporcional do Subsídio de natal do ano de 2013 e indemnização por despedimento”.
- 1.45.** A CITE, através de contacto telefónico, solicitou à entidade empregadora alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se poder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pela mandatária da entidade empregadora os seguintes esclarecimentos:
- 1.45.1.** “Agradeço o vosso contacto e a vossa disponibilidade na sequência da minha chamada de resposta, passando a esclarecer os aspetos do processo de despedimento que levantam dúvidas”.
- 1.45.2.** “O Anexo A – quadro de pessoal que se encontra a instruir o processo reporta-se ao ano de 2011 e não retrata a situação laboral atual do estabelecimento que se encontrava instalado no Centro Comercial ... em ..., sendo certo que do mesmo modo evidencia desfasamentos em muitos outros estabelecimentos”
- 1.45.3.** “Na comunicação da intenção e decisão do despedimento consta a descrição e enquadramento factual relativamente ao pessoal afeto à loja no momento anterior ao encerramento que ocorreu no passado dia 31 de março”
- 1.45.4.** “De facto tal descrição e enquadramento é omissa relativamente a dois trabalhadores que em 2011 se encontravam a prestar funções no estabelecimento do Centro Comercial ... em ...”.



- 1.45.5.** “O trabalhador ... em meados de 2012 comunicou a sua intenção de se candidatar a uma vaga de “Operador Logístico” afeto ao armazém, sede da empresa, sendo que à data expressou a sua intenção de o fazer de forma temporária para aferir até que ponto se adaptava à função e à remuneração da mesma que em termos de valor líquido mensal poderia ser inferior dado que não tem as componentes salariais de pagamento extra de trabalho ao Domingo e horas de trabalho noturno, dado tratar-se de uma função exercida num horário fixo de segunda-feira a sexta-feira. No mês de outubro o trabalhador expressou a vontade de ficar definitivamente afeto a essa função e o Acordo de Alteração do respetivo Contrato de Trabalho foi reduzido a escrito, nos termos da cópia que anexo.
- 1.45.6.** “A trabalhadora ... que tinha um histórico de várias e sucessivas gravidez de risco com aborto, conseguiu no ano de 2012 ser mãe e logo expressou a vontade de se despedir, o que veio a ocorrer no final do gozo da licença de maternidade com efeitos no dia 7 de novembro de 2012, nos termos da carta de despedimento e Recibo de Quitação, que anexo”
- 1.45.7.** “A reafectação da trabalhadora ... deve-se ao facto de a mesma ter sido transferida para o estabelecimento do Centro Comercial ... em ... a 1 de fevereiro, tendo pois e por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 368º do Código do Trabalho direito a essa reafectação porque o posto de trabalho anteriormente ocupado no estabelecimento do Centro Comercial ... ainda existe”.
- 1.45.8.** “A trabalhadora ..., tal como consta da documentação que suporta o presente processo é a Caixeira com maior antiguidade na empresa e tal como ficou exposto existe de forma continuada nos restantes estabelecimentos da

empresa a necessidade de substituição de outros trabalhadores Caixeiros, essencialmente no gozo de férias e a decisão da empresa foi o de afetar a ... a essas funções, que pela sua experiência as poderá desempenhar muito melhor do que qualquer contratação temporária para o mesmo efeito”

1.45.9. “Quanto à trabalhadora ... a sua função é Caixeira Encarregada e não existe qualquer vaga em qualquer outro estabelecimento da Empregadora que pudesse ser ocupado por esta trabalhadora para desempenhar essas funções, tendo esta declarado expressamente aceitar o despedimento uma vez que a sua reafecção a qualquer outro posto de trabalho compatível com a sua categoria a ocorrer eventualmente em qualquer um dos estabelecimentos da empregadora na região de Lisboa é incerto e segundo ela iria colidir com a sua organização pessoal e familiar. Por outro lado a trabalhadora havia sido transferida para o estabelecimento do Centro Comercial ... em ... por decisão da Administração tomada em finais de 2011 na sequência de incidentes graves relacionados com a execução do trabalho que a trabalhadora tem conhecimento, que pese embora suportassem um processo de despedimento com justa causa não foram alvo de apreciação disciplinar porque a trabalhadora se encontrava grávida de poucas semanas, ficou de baixa seguida de Licença Parental e aceitou a referida transferência. Pelo facto de a trabalhadora se encontrar de baixa seguida de Licença Parental e gozo de férias desde finais de novembro de 2011 e até meados de novembro de 2012 de forma ininterrupta, a comunicação formal da transferência foi feita com data de 11 de outubro de 2012, nos termos da cópia que se junta. Tudo ponderado e de acordo com a vontade da trabalhadora a empregadora tomou a decisão de proceder ao seu despedimento nos termos e fundamentos constantes do processo de despedimento coletivo”.

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 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de

trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”, que é esta Comissão, conforme artigo 1º e seguintes do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

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

“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”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

“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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.5.** A entidade empregadora comunicou, por carta datada e recebida em 13.03.2013, a intenção do despedimento *sub judice*, à trabalhadora lactante, titular da categoria de “Caixeira Encarregada” por conta s sob a fiscalização da empregadora no seu estabelecimento do Centro Comercial ... em ...”, objeto do presente parecer.
- 2.6.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos económicos e de mercado “O contrato de utilização do estabelecimento do Centro comercial ... em ... cessou no dia 31 de março de 2013, data de encerramento do estabelecimento”, indicou o número de trabalhadores a despedir (3) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 463 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.7.** Alega a entidade empregadora que “Devido ao encerramento do estabelecimento serão extintos três dos cinco postos de trabalho que lhe estão afetos, três por via do despedimento coletivo”.
- 2.8.** E alega que “A empregadora nada pode fazer para obstar ao encerramento do estabelecimento determinado por motivos económicos e de mercado, concretamente os elevados custos da manutenção e da renovação do contrato para a sua utilização e a diminuição das vendas decorrentes da crise económica geral, o que se enquadra exatamente na descrição de “Motivos de Mercado” (Redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens) que fundamentam a extinção do posto de trabalho e



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

consequente despedimento da trabalhadora e das indicadas outras duas trabalhadoras afetas ao mesmo estabelecimento”.

- 2.9.** Compulsados os elementos constantes do processo, designadamente a informação prestada pela empresa e conforme a ata do dia 21/03/2013, verifica-se que a trabalhadora lactante, .../caixeira Encarregada, objeto do presente parecer assinou como “(...) foi informada que o seu despedimento está dependente do parecer positivo da CITE, a qual foi notificada para o emitir no passado dia 19 de março de 2013, tendo esta declarado que o despedimento é do seu interesse por motivos de organização familiar e pessoal e que nesse sentido irá ser-lhe comunicada a decisão, como previsto no próximo dia 28 de março de 2013. condicionada à emissão do parecer positivo da CITE”.
- 2.10.** Da análise do processo, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos em razão do sexo e da parentalidade na inclusão da referida trabalhadora lactante, no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo, promovido pela ..., S.A., da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP IN) e QUE APRESENTOU A SUA DECLARAÇÃO DE VOTO, CONFORME SE TRANSCREVE:

“Voto contra.

As razões não são suficientemente esclarecidas relativamente à fundamentação do despedimento coletivo, sem prejuízo da aceitação que a Trabalhadora fez em sede de reunião de informações e negociação”.