

PARECER N.º 136/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao 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, da trabalhadora grávida, ..., incluída no processo promovido pela ..., Lda.

Processo n.º 429 – DG-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 09 de maio de 2014, a CITE recebeu da administração da ..., Lda., 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, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo 5 dos 11 trabalhadores e trabalhadoras, afetos/as ao estabelecimento/armazém sito na Venda do Pinheiro, no qual está incluída a trabalhadora especialmente protegida identificada no assunto em epígrafe, detentora da categoria profissional de embaladora.

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam os seguintes documentos:

- Duas comunicações enviadas à trabalhadora sobre o despedimento coletivo;
- Fundamentação do processo de despedimento coletivo;
- Quadro de pessoal, sem referência à distinção por setores organizacionais da empresa;
- Critérios de seleção a aplicar aos/as trabalhadores/as;

- Indicação genérica do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento coletivo;
- Indicação genérica do método de cálculo de eventuais compensações genéricas a conceder aos trabalhadores/as a despedir, para além da referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho;
- Ata da reunião de informações e negociação realizada no dia 06.05.2014;

E a solicitação da CITE cópias de:

- Acordo de Cessão de posição contratual celebrado com a trabalhadora ora protegida e de outras bem como contrato de trabalho inicial daquela;
- Anexo A do relatório único do estabelecimento;
- Listagem dos/as 11 trabalhadores/as com referência a situação profissional (“efetivo”);
- Listagem das trabalhadoras (4) e do trabalhador integradas/o no atual despedimento com referencia ao departamento onde executam funções;
- Quadro de pessoal com referência às datas de admissão dos/as trabalhadres/as, respetivas cessões de posição contratual, categorias profissionais e descrição de funções executadas.
- Declaração da trabalhadora especialmente protegida.

1.2. A entidade empregadora apresenta como fundamento para o despedimento:

*“(...)Elementos a que se refere o art.º 360.º n.º 2 do Código do Trabalho
I - Motivos invocados para o despedimento coletivo (Art.º. 360.º, n.º 2, al.
a) do Código do Trabalho).*

Em cumprimento do disposto no artigo 360.º n.º 2 alínea a) do Código do Trabalho, os motivos invocados para o despedimento coletivo são os que de seguida se discriminam.

O presente procedimento de despedimento coletivo fundamenta-se na necessidade de redução do número de trabalhadores da ..., Lda. (doravante "... ou "Empresa"), determinada por motivos de mercado, em virtude da diminuição da procura dos serviços da Empresa.

A ... tem como atividade principal a prestação a terceiros de serviços de operação de logística comercial, nomeadamente montagem/asseblagem de produtos. Tal atividade é prestada maioritariamente a um único cliente, a firma ..., Lda.

Sucede que o volume de trabalho que a ... vem contratando à ... tem vindo, ao longo do findo ano de 2013, a sofrer significativa diminuição. Na verdade, tal redução cifra-se em 25% comparativamente ao que sucedeu no ano de 2012. No presente ano, e comparativamente ao mesmo período do ano passado, as vendas decresceram 27% de janeiro a março. Outrossim, a ... antecipa, para o ano de 2014, uma nova redução de encomendas à ..., que por sua vez prevê uma diminuição de 27% nas vendas totais do presente ano.

No pretérito, a Empresa, em alturas de menor fluxo de encomendas, logrou alocar os seus trabalhadores a outras empresas do grupo, como sejam a ..., Serviços de Malling e Apoio às Empresas, Lda., ..., Estudos, Projetos e Execução de Interiores, Lda., e a ... Soluções Logísticas, Lda. Sucede que a atividade destas firmas sofreu também forte redução - no caso da ..., a produção cessou por completo - e, por esse motivo, não tem já necessidade de recorrer aos serviços da ...

Esta situação acarreta, para a Empresa, uma redução drástica da sua atividade, atendendo ao facto de a totalidade do seu quadro de pessoal estar afeto à prestação de serviços à ... Acresce que não é expectável que a ... venha a angariar novos clientes que lhe permitam manter o seu quadro de pessoal.

Assim, e pelas razões expostas, a estrutura de pessoal da ... tem, necessariamente, de ser drasticamente reduzida, de molde a acomodar a redução de serviço e, claro está, assegurar a viabilidade da Empresa.

Face ao exposto, o despedimento coletivo ora promovido pela ... fundamenta-se em motivos de mercado, conforme disposto no artigo 359.º, n.º 2 alínea a) do Código do Trabalho. (...)”.

1.3. Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a empresa declara:

“(...) Os trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento foram selecionados tendo em conta as funções que desempenham e, bem assim, a menor antiguidade no posto de trabalho. (...)”.

1.4. No dia 23 de abril realizou-se a reunião de informações e negociação com a presença dos/as trabalhadores/as, incluída a trabalhadora ora especialmente protegida, cuja ata se transcreve:

“(...) Aos seis dias do mês de maio de 2014, pelas 15h00, nas respetivas instalações sitas na Venda do Pinheiro, realizou-se a primeira reunião da fase de informações e negociação do procedimento de despedimento coletivo da ..., Lda., Encontravam-se presentes, em representação da Empresa ... assistida pelo advogado da Empresa, Dr. ..., e os trabalhadores ..., ..., ..., ..., ...

Os trabalhadores colocaram questões relativamente ao crédito de horas, cálculo das indemnizações, bem como a data de receção da decisão final relativamente ao presente procedimento, questões essas que foram respondidas pelo advogado da empresa. Não foi aventada qualquer proposta alternativa à cessação dos contratos de trabalho, quer por parte dos trabalhadores, quer por parte da empresa.

Nada mais havendo a discutir, foi a reunião encerrada pelas 15h30. (...)”.

1.5. Pelos documentos remetidos à CITE pela entidade empregadora, constata-se que a trabalhadora especialmente protegida não é a pessoa a exercer a categoria profissional de embaladora que apresenta menor antiguidade na empresa, mas sim o trabalhador ..., que não foi abrangido pelo despedimento.

- 1.6.** De referir ainda que, da documentação enviada pela entidade empregadora à CITE, consta expressamente que o trabalhador ... “(...) *Executa trabalhos mais pesados como por exemplo de preparação de fardos, carregar / descarregar os carros, assistência à linha (...)*”, o que parece ter sido a razão pela qual não foi incluído no despedimento.
- 1.6.1.** Questionada sobre o assunto pela CITE, por email datado de 22.05.2014, a entidade empregadora vem esclarecer que relativamente às funções deste trabalhador “(...) *O Sr. ... tem, formalmente, a mesma categoria profissional de embalador mas, na realidade, desempenha funções correspondentes a outra categoria profissional: Assistência à linha, preparação de fardos; carregar e descarregar carros; preparação de paletes e filmagem de paletes e entregas de produto final à ...*
Os restantes Embaladores operam na linha de produção; preparam os produtos para a linha fazem etiquetagem e leitura de códigos. Sendo que destes alguns tem funções acrescidas como responsável de máquina e chefe de linha. O responsável de máquina controla e ajusta as máquinas à qualidade e dimensão do produto em produção. A chefe de linha controla o produto em linha de acordo com o planeamento e realiza a Inspeção de Qualidade.(...)”
- 1.7.** Apesar de a entidade empregadora ter referido à CITE que o trabalhador ... desempenha outras funções para além das previstas para a categoria de embalador, a verdade é que esta é a categoria profissional que consta do seu contrato de trabalho e do Anexo A do Quadro de Pessoal.
- 1.8.** A trabalhadora por email de 23.05.2014 enviou à CITE a seguinte declaração: “(...) *Assunto: despedimento*
Venho por este meio declarar que não me considero discriminada em função da maternidade, e reconheço os motivos invocados para o despedimento coletivo por parte da entidade empregadora [...], devido

a extinção do posto de trabalho [embaladora], não havendo assim a possibilidade de dar continuidade as minhas funções. (...)”

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)”.

2.2. 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 (...)”.

2.3. 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 (...)”.

2.4. 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 nºs 1 ou 6. (...).”.

2.5. Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: *Atribuições próprias e de assessoria:*

“(...) A CITE, prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a)...

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

c) (...).”.

2.6. 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. (...).”

2.7. E quanto ao 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 despedirem;
- 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 referido 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.s 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...)."

2.8. 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 (...).”

2.9. *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 . (...)”.

2.10. Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador em gozo de licença parental nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

III – APRECIÇÃO

3.1. Apesar de o critério de seleção de trabalhadores e trabalhadoras a abranger pelo despedimento invocado pela entidade empregadora ser o da menor antiguidade, constata-se que na verdade a inclusão da trabalhadora especialmente protegida ... no referido processo, foi consequência de qualquer outro critério que não esse, pois esta não era a trabalhadora com menor antiguidade na empresa a exercer funções de embaladora.

- 3.2.** Efetivamente, tudo leva a crer, face às informações prestadas pela entidade empregadora na instrução do presente processo de emissão de parecer prévio, de que o critério que presidiu à sua inclusão no despedimento foi o facto de esta, supostamente, carregar menos pesos do que o trabalhador ..., sendo que no conteúdo funcional da categoria “embalador/a”, manipular manualmente cargas não consta como função.
- 3.3.** Ora, se no passado o transporte de cargas estava fortemente dependente da força física hoje em dia este tipo de trabalho tem vindo a diminuir dando lugar à mecanização e automatização da elevação e transporte de cargas poupando assim o homem a esforços elevados.
- 3.4.** Segundo Grandjean (2004) *“o manuseio de cargas – em especial o levantamento de cargas – deve ser considerado como trabalho pesado. “O problema principal do manuseio de cargas não é tanto a exigência dos músculos mas sim o desgaste dos discos intervertebrais”*
- 3.5.** Por outro lado a Diretiva n.º 90/269/CEE, do Conselho, de 29 de maio, entende como obrigação da entidade empregadora a tomada das *“(…) medidas de organização adequadas ou utilizará os meios apropriados, nomeadamente equipamentos mecânicos, de modo a evitar a necessidade de movimentação manual de cargas pelos trabalhadores.” e “Quando não se possa evitar a necessidade de movimentação manual de cargas pelos trabalhadores, a entidade patronal tomará as medidas de organização apropriadas, utilizará os meios adequados ou fornecerá esses meios aos trabalhadores, a fim de reduzir o risco incorrido durante a movimentação manual dessas cargas (...).”*
- 3.6.** O Decreto-Lei n.º 330/93, transpôs para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/269/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde na movimentação manual de cargas, estabelecendo que cabe ao *“(…) empregador adotar medidas de*

organização do trabalho adequadas ou utilizar os meios apropriados, nomeadamente equipamentos mecânicos, para evitar a movimentação manual de cargas; adotar as medidas apropriadas de organização do trabalho, utilizar ou fornecer aos trabalhadores os meios adequados, a fim de que essa movimentação seja o mais segura possível e proceder à avaliação dos elementos de referência do risco da movimentação manual das cargas e das condições de segurança e de saúde daquele tipo de trabalho”.

3.7. Prescreve ainda o Decreto-Lei n.º 330/93, de 29 de maio, que essa avaliação deverá ter em conta os seguintes aspetos fundamentais:

- Características da carga;
- Esforço físico exigido;
- Características do local de trabalho;
- Exigências da atividade a desempenhar;
- Os fatores individuais.

3.8. De referir que até à revogação da Portaria n.º 186/73, de 13 de março, que regulamentava o trabalho feminino, estavam proibidos às mulheres os trabalhos que envolvessem o manuseamento acidental de cargas superiores a 27 Kg acidentalmente e a 15 Kg quando em esforço médio regular. Contudo, hoje em dia, essa limitação não existe, apontando a lei para a necessidade de serem avaliadas as condições físicas dos trabalhadores/as, caso a caso.

3.9. E nessa avaliação devem então ser tidos em consideração fatores como:

- Sexo;
- Idade;
- Capacidade e condição física no momento;
- Outras características individuais.

3.10. Sendo que, de acordo com a NIOSH (norma internacional da organização Internacional de Segurança e Higiene), devem sempre ser evitados os manuseamento de cargas não adequadas em termos de volume ou peso – (não superior a 23 Kg).

3.11. A título de recomendação adicional de carácter geral a mesma norma estabelece uma referência sobre limites de peso em função do sexo e da idade:

Idade	Homens	Idade	Mulheres
Até 16	Até 18 kg	Até 18	8 kg
16 a 18	Até 20 kg	18 a 21	10 kg
18 a 40	Até 32 kg	+ de 21	22 kg
+ de 40	Até 20 kg	+ de 40	10 kg

3.12. Assim, caso o critério efetivamente tido em conta na inclusão da trabalhadora ..., tenha sido o fato de esta potencialmente movimentar manualmente cargas menos pesadas do que o trabalhador ..., o que certamente será ainda mais notório na presente data, pois estando esta grávida está obviamente impedida, por razões de segurança e saúde própria e do criança que carrega no ventre, de manipular manualmente quaisquer cargas, a conclusão necessária é de que a referida intenção de despedimento foi movida por razões discriminatórias em função do género e, neste caso, também da parentalidade, e como tal é contrária à lei.

3.13. Assim, compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer *sub judice*, tendo em conta os elementos carreados para o processo, não obstante o teor da declaração produzida pela trabalhadora reproduzida no ponto 1.6., afigura-se-nos que aplicação dos critérios escolhidos pela entidade empregadora “(...) as funções que

desempenham e, bem assim, a menor antiguidade no posto de trabalho. (...)” para a inclusão da trabalhadora especialmente protegida, foi feita de forma enviesada, tendo tido em conta não o facto da antiguidade dos trabalhadores mas sim a sua potencial capacidade de manusearem manualmente cargas, razão pela qual, o trabalhador ..., apesar de contratado apenas em 2010 não foi abrangido pelo despedimento, mas sim a trabalhadora especialmente protegida, a exercer funções na entidade empregadora desde 2008.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE opõe-se à inclusão da trabalhadora grávida ... no processo despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Lda., por não estarem afastados indícios de discriminação em função do género e da parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 28 DE MAIO DE 2014**