

**PARECER N.º 205/CITE/2015**

**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 lactante ..., incluída no processo promovido pela ..., Lda.

Processo n.º 508 – DL-C/2015

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 14 de abril de 2015, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., 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 3 trabalhadores e trabalhadoras, do qual está incluída a trabalhadora lactante ..., detentora da categoria profissional de assistente administrativa, integrada no centro de custo ..., desde 15.12.2003, conforme Quadro de Pessoal discriminado por setores da empresa anexo ao processo.

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

- Motivos do despedimento coletivo (Anexo 1);
- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais do Banco (Anexo II);
- Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo III)
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (Anexo IV)
- Ata da reunião de informações e negociação realizada nos dias 09.01.2015.
- Proposta de compensação a conceder aos trabalhadores/as a despedir;

E a solicitação da CITE:

- Anexo A do relatório único do estabelecimento e esclarecimentos adicionais;
- Contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora e a entidade empregadora.

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

*“(...) Anexo 1*

*Motivos do Despedimento coletivo*

*..., Lda., NIPC n.º ... e NISS ... com sede em ..., registada na Secção da Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o capital social de €53.121,98, desenvolve a sua atividade na área do comércio de materiais de construção civil, nomeadamente, de artigos e mobiliário para cozinhas e casas de banho, cobrindo todo o território nacional.*

*Com a crise profunda que se tem vindo a fazer sentir no país, designadamente no Setor da Construção Civil e Obras Públicas, onde se encontram os nossos maiores clientes, tem-se verificado uma acentuada contração do investimento quer privado quer público, e um conseqüente decréscimo de obras, o que provocou uma grande redução na nossa atividade comercial de venda de materiais de construção e de mobiliário.*

*Assim, neste contexto, a Empresa é forçada a adotar medidas de gestão com o intuito de manter a sua laboração no mercado nacional e garantir a manutenção dos postos de trabalho dos seus trabalhadores.*

*Contudo, apesar dos esforços realizados por esta Empresa, o volume de negócios nos últimos anos tem vindo a diminuir, não se prevendo a inversão do atual*

*panorama. Deste modo a inexistência de atividade suficiente não permite à nossa empresa manter todos os postos de trabalho.*

*Considerando os Relatórios e Contas do ano de 2013, a Empresa apresentou um volume de negócios no que respeita a vendas de material no valor de €2.055.912,27 (dois milhões cinquenta e cinco mil novecentos e doze euros e vinte e sete cêntimos).*

*Nos valores apurados no 1.º semestre do corrente ano 2014, verifica-se uma quebra no volume total de negócios, apresentando os seguintes valores de Vendas e Serviços Prestados: €779,332,96 (setecentos e setenta e nove mil trezentos trinta e dois euros e noventa e seis cêntimos).*

*No ano de 2014, ainda não encerrado, com a quebra de faturação prevê-se atingir o montante de €1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil euros)*

*Atendendo ao supra descrito, prevê-se no próximo ano de 2015 um agravamento no decréscimo no volume total de negócios, na medida em que se estima que a ..., Lda. desenvolva sua atividade com um volume de negócios no valor de €1.000.000,00 (um milhão de euros).*

*De salientar que os resultados apresentados ao longo dos últimos quatro anos ilustram o decréscimo da atividade da Empresa, o qual se agravará no próximo ano de 2015.*

*O decréscimo no volume de negócios, fruto da diminuição do número de obras na construção civil para onde a nossa empresa escoar os seus produtos, não gerou receita para fazer face às despesas assumidas pela Empresa para se manter em exercício, nomeadamente o pagamento aos Fornecedores, Bancos, ao Estado e aos Trabalhadores.*

*Face ao aludido decréscimo na faturação vemo-nos forçados a proceder a uma profunda reestruturação da Empresa, o que necessariamente passa pela redução dos custos, estando, no entanto, a tentar outras medidas, como conquistar novos*

*mercados, renegociar contratos de financiamento, bem como a cessação de contratos de trabalho.*

*Pelos motivos acima descritos — a redução da atividade e do volume de negócios — a empresa vê-se forçada a promover o presente processo de despedimento coletivo, atendendo à impossibilidade da manutenção de todos os postos de trabalho dos seus trabalhadores, impondo-se como tal a redução de efetivos*

*Através da cessação dos contratos de trabalho, como forma de manter a sua subsistência e salvaguardar outros postos de trabalho. (...)”*

- 1.3.** Como critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a empresa, após a indicação de quadro com as duas trabalhadoras e o trabalhador abrangido pelo despedimento, declara:

*“(...) A cessação dos contratos de trabalho no âmbito do presente procedimento de despedimento coletivo prende-se exclusivamente com os fundamentos de mercado e económicos acima descritos, para os quais a empresa e os trabalhadores não contribuíram.*

*Atendendo ao quadro de pessoal, a decisão de promover o despedimento dos trabalhadores acima identificados assentou em critérios objetivos pautados pela situação económica descrita na presente comunicação.*

*a) A trabalhadora ..., com a categoria profissional de Assistente Administrativa, que integra o Departamento de Contabilidade, cessará as suas funções, em face da reestruturação da empresa, na medida em que a manutenção do posto de trabalho se torna muito onerosa, podendo as funções executadas pelo trabalhador ser acumuladas por outro trabalhador do mesmo departamento;*

*b) O trabalhador ..., com a categoria profissional de Caixeiro 1, que integra o Departamento de Vendas em Loja, em face da reestruturação da empresa, na medida em que a manutenção do posto de trabalho se torna muito onerosa, podendo as funções executadas pelo trabalhador, atendendo à alteração da*

*dimensão da empresa, ser exercidas por outro com categoria profissional inferior e com retribuição inferior;*

*c) A trabalhadora ..., com a categoria profissional de Caixeiro 1, que integra o Departamento de Vendas em Loja, em face da reestruturação da empresa, na medida em que a manutenção do posto de trabalho se torna muito onerosa, podendo as funções executadas rio trabalhador, atendendo à alteração da dimensão da empresa, ser exercidas por outro com categoria profissional inferior e com retribuição inferior.*

*Nestes termos, é intenção da nossa empresa proceder ao despedimento coletivo dos trabalhadores acima identificados, pelos motivos indicados nos termos e para os efeitos do artigo 359.º do Código do Trabalho.*

*Os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo cessarão em observância aos prazos de pré-aviso estabelecidos na disposição legal contida no artigo 363.º do Código do Trabalho (...).”*

- 1.4.** No dia 9 de janeiro de 2015 realizou-se a reunião informações e negociação com a presença dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento e a trabalhadora especialmente protegida, cuja ata tem o seguinte conteúdo:

*“(...) Aos nove dias do mês de janeiro de 2015, pelas 15 horas e 15 minutos reuniram-se nas instalações da ..., Lda. sita em ..., nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela ..., Lda.*

*- ..., responsável dos Recursos Humanos da ..., Lda.;*

*- ..., mandatária da ..., Lda.;*

*E os seguintes Trabalhadores e seus ilustres mandatários*

*- ... e sua Ilustre Mandatária, Exma. Sra. Dra. ..., conforme procuração forense aqui junta;*

*... e seu ilustre Mandatário Exmo. Sr. Dr. ..., conforme procuração forense aqui junta e ....*

*A DGERT informou não se fazer representar nesta fase de negociações, conforme fundamento constante do e-mail que aqui se junta e para cujo conteúdo se remete.*

*Iniciada a reunião, foi tomada a palavra por ..., mandatária da ..., Lda. que no uso da mesma, informou os Trabalhadores na presença dos seus mandatários que se dava início com esta reunião à fase de negociações no sentido de se esclarecerem dúvidas que os Trabalhadores possam ter, quanto ao modo e procedimento do despedimento coletivo.*

*De seguida, reiterou aos Trabalhadores a motivação deste despedimento coletivo, remetendo para a comunicação inicial de intenção de despedimento os fundamentos aí expostos, escusando-se a explicação exaustiva desses motivos, mas que em suma, se resumem às dificuldades financeiras que a empresa atravessa.*

*Foram ainda dados alguns esclarecimentos quanto aos montantes dos créditos laborais e compensações a pagar que seriam calculados aquando da decisão de despedimento e devidamente notificados aos Trabalhadores e mandatários, assim como, da data do seu pagamento que se prevê até à cessação dos contratos laborais.*

*Tomou logo da palavra o Exmo. Sr. Dr. ... no sentido de dizer que concordava com o despedimento coletivo desde que a sua constituinte, a Trabalhadora ... fosse integralmente paga da compensação e dos créditos laborais a que tinha direito.*

*Tomou da palavra, a Exma. Sra. Dra. ... que no mesmo sentido disse concordar com o despedimento coletivo deste que fossem integralmente liquidados os créditos e compensações devidas ao seu constituinte, o trabalhador ...*

*Tomou da palavra a trabalhadora ... que questionou qual o critério que tinha sido atendido ao seu despedimento, visto tratar-se da trabalhadora mais antiga.*

*Também disse que queria o pagamento integral dos créditos e compensações devidas. Ainda alertou para o facto de ter sido contactada pela ACT que a informou que a ..., Lda. não sabia que estava a amamentar. Quanto a esta questão, a Trabalhadora não sabia que tinha que informar a empresa, uma vez que na primeira gravidez, já ao serviço da ..., Lda. também não apresentou atestado médico, pese embora ter gozado os dias para amamentação.*

*Ainda, os trabalhadores ... e ... colocaram a questão quanto ao crédito de horas a que têm direito e ao seu exercício.*

*Neste ponto ficou acordado que a trabalhadora ... exercia o seu direito ao crédito de horas às quintas-feiras e sextas-feiras e o trabalhador ..., às segundas-feiras e terças-feiras.*

*Ainda quanto a estes dois trabalhadores ... e ... ficou também acordado, no âmbito do exercício do crédito de horas que passavam a tirar o sábado como dia de folga.*

*Finalmente, foi ainda tomada a palavra pelos Trabalhadores com mandatários constituídos no sentido de serem os seus mandatários notificados das próximas decisões e comunicações no âmbito deste despedimento coletivo.*

*E, nada mais havendo a tratar ou a esclarecer foi a reunião encerrada pelas 15 horas e 5 minutos e da mesma lavrada ata, a qual foi lida, assinada e rubricada por todos os presentes. (...).”*

- 1.5.** A entidade empregadora apresentou no Anexo IV - Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, como segue:

*“(...) Os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo cessarão em observância aos prazos de pré-aviso estabelecidos na disposição legal contida no artigo 363.º do Código do Trabalho.*

*Assim, a comunicação da decisão de despedimento coletivo dos trabalhadores considerará o aviso prévio em função da antiguidade, conforme o quadro abaixo: (...)*”.

**1.6.** E no que diz respeito ao cálculo de compensação no Anexo V :

*“(...) Atendendo a que os três trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento de despedimento coletivo foram contratados antes de 11 de novembro de 2011, as compensações devidas aos trabalhadores serão calculadas nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho e no artigo 5.º da Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto. (...)”.*

## **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 n.ºs 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 nºs 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/a 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.

- 2.11.** No sentido de resolvermos dúvidas sobre a aplicação dos critérios de despedimento à trabalhadora especialmente protegida, na medida em que a entidade empregadora, alude, nomeadamente, na carta dirigida a esta esta: “(...) *ao facto de trabalho a desenvolver como assistente administrativa ser praticamente inexistente (...)*” solicitámos à entidade empregadora fotocópias do contrato celebrado entre ambas as partes e do quadro de pessoal - anexo A, não resultando da análise destes documentos o esclarecimento das dúvidas suscitadas, desde logo, porque do contrato se verifica que a trabalhadora poderá deslocar-se para outros setores ou localidades da empresa. Por outro lado, da análise do quadro de pessoal encontramos outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da trabalhadora – 01085: assistente administrativa.
- 2.12.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os motivos do despedimento apresentados pela entidade empregadora, ponto 1.2 do presente parecer, o teor da reunião de informações e negociação realizada no dia 9 de janeiro, ponto 1.4, o quadro de pessoal anexo A, e o contrato de trabalho, não obstante as dificuldades que motivaram o despedimento que a CITE reconhece, afigura-se-nos como insuficientemente demonstrados ou explicados os critérios reproduzidos no ponto 1.3, aplicados à trabalhadora ora especialmente protegida, nomeadamente quando declara: “(...) *a manutenção do posto de trabalho se torna muito onerosa (...)*” pelo que, face à prova produzida, a CITE considera como não suficientemente afastada a existência de indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade a integração da trabalhadora no atual despedimento.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE opõe-se à inclusão da trabalhadora lactante ... detentora da categoria de assistente administrativa, desde 15.12.2003, inserida no processo despedimento coletivo promovido pela ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 29 DE ABRIL DE 2015**