



PARECER N.º 399/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
Processo n.º 1194 – DL-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.08.2015, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, abrangendo 177 trabalhadores/as, nos seguintes termos:

“Assunto despedimento coletivo de 177 trabalhadores

Nos termos do art.º 63.º, n.º 3, b) do Código do Trabalho, junto enviamos cópia do processo, para parecer.

O processo é composto de carta da empresa mãe dona da empregadora, a comunicar a redução da produção, da carta inicial à trabalhadora, da carta inicial à comissão representativa dos trabalhadores da empresa (e respetivos anexos) e da carta à DGERT, da ata da reunião do art.º 361.º do Código do Trabalho e de informação relativa à trabalhadora lactante de que se pede o parecer: ... (...)



O motivo do despedimento prende-se com a decisão da empresa mãe e dona da ..., a ..., de deslocalizar produção de Portugal para a fábrica da ..., para redução de custos (estimada em 60%).

Em consequência desta decisão, contra a qual a empresa nada pode fazer, pois que depende em exclusivo da produção que a empresa mãe lhe coloca, não resta outra alternativa que não seja a de reduzir em conformidade com a diminuição de trabalho/encomendas a capacidade de laboração e o número de trabalhadores.

Essa medida envolve:

1-o encerramento (total) da secção de ... (118 trabalhadores que nela prestam serviço)

2-a diminuição de pessoal na secção Geral, 5 trabalhadores — o critério é o da menor antiguidade, para menor custo do despedimento; na função porteiro (em que ambos têm a mesma antiguidade) e na função operadores não especializados (camiões), o critério de redução de pessoal é o da maioria, por ser um trabalho físico que carece de robustez.

3-a diminuição de pessoal na secção de ... (54 trabalhadores). A redução de pessoal nesta secção obedece aos seguintes critérios: Na ..., no ... e na ..., o critério é o da (menor) antiguidade, em cada função, a extinguir, para menor onerosidade do processo; No ..., o critério é o da (maior) antiguidade, em cada função a extinguir, pois neste caso privilegia-se a experiência face ao custo do despedimento.

Esclarece-se que o critério de seleção do pessoal abrangido na função exercida pela trabalhadora lactante e que vai ser extinta com este despedimento foi o da menor antiguidade, sendo esta trabalhadora abrangida por ser a que na função é a 3ª com menos antiguidade.



- 1.2. A entidade empregadora comunicou, em 13.07.2015, à trabalhadora lactante a intenção de proceder à sua inclusão no despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“Assunto: despedimento coletivo — 2º semestre de 2015

Damos conhecimento de que é nossa intenção proceder ao despedimento de 177 trabalhadores e que a senhora é uma das trabalhadoras abrangidas. O motivo do despedimento prende-se com a decisão da empresa mãe e dona da ..., a ..., de deslocalizar produção de Portugal para a fábrica da ..., para redução de custos (estimada em 60%).

Essa deslocalização envolve o encerramento (total) da secção de ... (118 trabalhadores), a diminuição do pessoal na secção Geral (5 trabalhadores) e a diminuição de pessoal na secção de ... (54 trabalhadores).

A redução de pessoal obedece aos seguintes critérios: Na ..., no ..., na ... e no Geral, o critério é o da (menor) antiguidade; No ..., o critério é o da (maior) antiguidade; na secção Geral, na função porteiro e na função operadores não especializados (camiões), o critério da maior idade. A gerência da ... nada pode fazer contra esta decisão, pois que depende em exclusivo das decisões da sua dona e da produção que esta lhe coloca. Damos-lhe o prazo de 5 dias úteis para se constituir em comissão, com o máximo de 5 elementos, com os colegas que também estão abrangidos, para representarem os trabalhadores no processo de despedimento coletivo.

- 1.3. Em 28.07.2015 a entidade empregadora comunica a intenção de despedimento coletivo à Comissão Representativa dos Trabalhadores abrangidos pelo despedimento, conforme se transcreve:

“À Comissão Representativa dos Trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo (2º semestre de 2015)



Assunto: despedimento coletivo

Nos termos do n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, damos conhecimento de que é nossa intenção proceder ao despedimento de 177 trabalhadores. O motivo do despedimento prende-se com a decisão da empresa mãe e dona da ..., a ..., de deslocalizar produção de Portugal para a fábrica da ..., para redução de custos (estimada em 60%).

Em consequência desta decisão, contra a qual a empresa nada pode fazer, pois que depende em exclusivo da produção que a empresa mãe lhe coloca, não resta outra alternativa que não seja a de reduzir em conformidade com a diminuição de trabalho/encomendas a capacidade de laboração e o número de trabalhadores.

Essa medida envolve:

1- o encerramento (total) da secção de ... (118 trabalhadores)

2- a diminuição de pessoal na secção Geral, 5 trabalhadores, o critério é o da (menor) antiguidade; na função porteiro e na função operadores não especializados (camiões), o critério de redução de pessoal é o da maior idade

3- a diminuição de pessoal na secção de ... (54 trabalhadores). A redução de pessoal nesta secção obedece aos seguintes critérios: Na ..., no ... e na ..., o critério é o da (menor) antiguidade; No ..., o critério é o da (maior) antiguidade.

A redução de produção operar-se-á da seguinte forma:



SETOR	TRABALH.& PRODD. DIÁRIA	REAL	REDUÇÃO	FINAL
		01/08	31-OUT 30-NOV 31-DEZ	47
	Pessoas	101	9 45 0	
...	Produção diária/Pares	8.000		2.800

Os trabalhadores abrangidos e respetivas categorias são as que constam da relação anexa e foram selecionadas de acordo com os critérios referidos.

Junta-se relação com o nome de cada trabalhador, data de admissão na empresa, categoria profissional e retribuição.

Junta-se também o quadro de pessoal da empregadora e informamos que é intenção da empresa efetuar o despedimento logo que legalmente possível, dentro dos prazos estipulados.

A indemnização e valores emergentes da cessação do contrato de trabalho a pagar são os que decorrem do art.º 366.º do Código do Trabalho, que deve ser calculada com base no art.º 5º da Lei nº 69/2013, de 30 de agosto.

Fica a comissão representativa dos trabalhadores convocada para uma reunião com a DGERT, a fim de realizar a fase de informação e negociação do artigo 361º do Código do Trabalho, no dia 5 de agosto de 2015, pelas 14h, na sede da empresa.



Em anexo:

- 1- Mapa de evolução da produção e do número de trabalhadores*
- 2- Relação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento*
- 3- Quadro de pessoal”*

- 1.4.** Ao processo é junta a ata de reunião de informações e negociação, datada de 5.08.2015, conforme se transcreve:

“No dia 5 de agosto de 2015, pelas 14h, reuniu na sede a empregadora ..., Lda., representada pelo gerente Sr. ..., acompanhado pelo Advogado Dr. ..., com a comissão representativa das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo, cuja nomeação foi subscrita por 159 das 177 trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo, composta pelas trabalhadoras ..., ..., ..., ... e ..., acompanhadas da Advogada Dra. ..., que neste ato apresentou e entregou credencial a seu favor. Compareceu à reunião o Dr. ..., representante da DGERT. O objeto da reunião consistiu na fase de consultas e negociação do despedimento coletivo que a empregadora organizou e que abrange 177 trabalhadoras. A empregadora certificou-se novamente de que a comissão recebeu as comunicações iniciais do despedimento coletivo, o que a comissão confirmou, e reiterou a necessidade de proceder à redução de pessoal, pelos fundamentos aí descritos. A seleção das trabalhadoras obedeceu ao critério constante da comunicação inicial. Não havendo outra solução, vê-se obrigada a proceder à medida preconizada, manifestando o seu compromisso de cumprir rigorosamente o estipulado na lei para esta situação de despedimento coletivo, nomeadamente os prazos de aviso prévio. Esclareceu o gerente que procurou junto da ..., sócia, o seu acordo para uma majoração a indemnização, mas que tal não lhe foi concedido, pelo que os valores a conceder são os da lei. A única posição que tem autorização para oferecer é desvincular os trabalhadores no final do mês de agosto, sem prejuízo dos seus direitos de aviso prévio.



A comissão colocou a questão da existência de trabalhadores administrativos a termo, tendo sido esclarecido pela empregadora que dois desses contratos são de colaboradoras a prestar serviço no ... De qualquer forma os três contratos a termo certo serão extintos no final do prazo.

Depois a comissão colocou diversas questões sobre os critérios de seleção do pessoal, tendo sido explicado que o critério da antiguidade foi aplicado em relação a cada função e categoria de trabalhadores, com exceção do caso dos porteiros, que tendo os dois a mesma antiguidade foi escolhido o da maior idade e no caso dos operadores não especializados, que cujo critério foi o da maior idade, porque se trata de um trabalho físico que a menor idade permite com maior robustez.

A trabalhadora ... pediu a palavra para se dizer injustiçada, em comparação com a colega ..., que pontualmente desempenha as suas funções, sendo que ela própria desempenha pontualmente as funções da colega. Pela empresa foi dito que é essa a função habitual da trabalhadora ..., pelo que é essa função que é extinta e que tem sido a única trabalhadora a desempenhar. Por isso o critério de antiguidade aplica-se à função em causa e a trabalhadora abrangida, única nessa função, aliás, é a trabalhadora ... A comissão e a DGERT consideraram-se esclarecidas quanto a este ponto.

A comissão perguntou se era possível à empresa aplicar o critério antigo da lei de indemnização de antiguidade, sem congelamento das antiguidades maiores, nos termos da lei atual.

Pelo gerente foi dito que não tinha autorização para aceitar essa proposta. Mostrou-se no entanto disponível para aceitar a saída do pessoal abrangido no dia 21.8.2015, sem prejuízo de quaisquer direitos.

Ficou também esclarecido que no período de aviso serão pagas aos trabalhadores todas as remunerações periódicas e regulares, com exceção do prémio de produção, que não existe.

Pelo Dr. ... prestou esclarecimentos quanto aos critérios de seleção fixados pela empregadora e não se opôs à negociação de um acordo entre as partes com



vista à redução do prazo de aviso prévio, desde que seja assegurado o pagamento da totalidade do período de aviso prévio.

Pela comissão foram pedidos esclarecimentos sobre os montantes das indemnizações, tendo sido prestados pela empregadora e pelo Dr. ...

Foi dito pela empregadora que há uma trabalhadora abrangida pelo regime da maternidade (grávidas, puérperas e lactantes), a trabalhadora ..., em situação de trabalhadora lactante e por isso o processo irá ser submetido a parecer da CITE, em relação a esta trabalhadora.

Foi também esclarecido que não existem trabalhadores casados entre si ou unidos de facto abrangidos pelo despedimento.

Pelo Dr. ... foi perguntado se os créditos de formação serão pagos, tendo sido respondido afirmativamente pela empregadora.

Perguntada a comissão sobre a posição a assumir quanto ao processo de despedimento coletivo, por ela foi dito que tendo em conta que a proposta da empregadora, quanto à data da produção de efeitos do despedimento, dia 21.8.2015, sem prejuízo de quaisquer direitos decorrente do aviso prévio e da cessação, não é prejudicial aos trabalhadores, entende que é de aceitar a proposta efetuada.

Pretende no entanto que fique expresso em ata o pedido de que a empresa garanta mais um mês de remuneração em acréscimo à indemnização legal, tendo o gerente dito que ia ver o que era possível fazer.

Pela empregadora foi dito que face à posição assumida irá proceder ao despedimento nos termos comunicados e acordados, sem prejuízo do que foi dito no parágrafo anterior.

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos presentes, sendo entregue uma cópia a cada um dos presentes, nomeadamente ao representante da DGERT, nos termos do art.º 363º, nº 3, a), do Código do Trabalho.

Pela empregadora foi dito que agradece aos presentes a forma elevada como decorreram os trabalhos.”



1.5. Foram, ainda, juntos os seguintes elementos:

- Carta da empresa ...;
- Mapa da evolução da produção e número de trabalhadores;
- Lista Geral de Trabalhadores;
- Relação de trabalhadores abrangidos;
- Carta endereçada à DGERT, de 28.07.2015;
- Estrutura Representativa dos Trabalhadores;
- Dados pessoais da trabalhadora lactante;
- Atestado comprovativo da amamentação;
- Requerimento de subsídio parental;
- Assento de nascimento;
- Declaração hospitalar;
- Dois atestados comprovativo da gravidez;
- Constituição da Comissão Representativa dos Trabalhadores assinada pela trabalhadora lactante.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º 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 (...), 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.”



- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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.
- 2.3.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.4.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.



- 2.5.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho. Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).
- 2.7.1.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:
- 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;

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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 (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



- 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.

2.8. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

2.9. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para



fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art.º 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”⁴, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

⁴ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”



“(...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁵ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p. ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

2.10. De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou à trabalhadora especialmente protegida e à Comissão Representativa dos Trabalhadores abrangidos pelo despedimento que este é motivado pela deslocalização da produção para a fábrica localizada na ..., com vista a uma redução de custos estimada em 60%.

2.11. Refere, ainda, a empresa, que tal deslocalização implicará a redução da produção e em consequência o encerramento total da secção de ..., ao qual estão afetos/as 118 trabalhadores/as; a diminuição de pessoal na secção de ...,

⁵ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.



afetando 54 trabalhadores/as e a diminuição de pessoal na secção Geral, afetando 5 trabalhadores.

- 2.12.** De acordo com o processo, e na secção Geral o critério de seleção dos trabalhadores abrangidos foi o da menor antiguidade, privilegiando-se o menor custo no despedimento, com exceção das funções de porteiro e de operadores não especializados (camiões) em que o critério utilizado foi o da maior idade, uma vez que, no primeiro caso, ambos os trabalhadores têm a mesma antiguidade e, no segundo caso, privilegiou-se a robustez física.
- 2.13.** Conforme alegado pelo empregador, na secção ... os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento foram aplicados consoante a área onde laboram, assim:
- a) Na ..., no ... e na ..., o critério é o da menor antiguidade, com vista à menor onerosidade do despedimento;
 - b) No ..., o critério é o da maior antiguidade, privilegiando-se a experiência face ao custo do despedimento.
- 2.14.** Após análise da documentação que compõe o processo remetido à CITE pôde verificar-se que na área de ..., com 14 trabalhadoras afetadas, a trabalhadora lactante é a terceira trabalhadora com menor antiguidade, verificando-se que as trabalhadoras ... e ..., com uma antiguidade, ainda, menor estão igualmente incluídas no despedimento.
- 2.15.** É, ainda, verificável que no universo de todos/as os trabalhadores/as registados na Lista Geral de Trabalhadores, a trabalhadora especialmente protegida tem a



categoria profissional de ... e a função de “embalar” e que com esta categoria ou com esta categoria e função não se sinalizam outros/as trabalhadores/as com menor antiguidade que não estejam, também eles, incluídos no despedimento coletivo.

- 2.16.** Neste sentido, atendendo aos motivos invocados para o despedimento coletivo, aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento e sua aplicação, assim como, atendendo ao teor da ata da reunião de informações e negociação não se afiguram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora lactante no despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante, ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., LDA.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.