

PARECER N.º 224/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de 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
Processo n.º 701 – DP-C/2016

I – OBJETO

1.1. Em 20.04.2016 a CITE recebeu da entidade empregadora ..., Lda., cópia de processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora ..., 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. No documento enviado à CITE, a entidade empregadora vem requerer a emissão de parecer prévio, juntando para o efeito a comunicação da intenção de despedimento, recebida pela trabalhadora, nos seguintes termos.

“Não estando V.Exa. representada, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, por qualquer estrutura representativa dos trabalhadores, vimos pela presente remeter-lhe em anexo a informação a que alude o n.º 2 do referido artigo 360.º, a saber:

- *Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (anexo I);*
- *Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (anexo II);*
- *Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (anexo III);*

- *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (anexo IV);*
- *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (anexo V);*
- *Indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir (anexo VI).*

Encontra-se esta sociedade ao dispor de V. Exa. para as informações e negociação previstas no artigo 361.º do Código do Trabalho, sugerindo para a realização de reunião o dia 15 de abril de 2016, pelas 10h30m, na sede da ora signatária (...).

Anexo I

MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

1. Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, passamos a seguir a descrever os motivos do despedimento coletivo.

A) Introdução:

2. A ..., LDA. (doravante abreviadamente designada por "... ou "Empresa") tem por objeto o exercício, por si diretamente ou por intermédio de sociedades em cujo capital participe, da atividade de prestação de serviços de agenciamento de navios, angariação de cargas e corretagem de navios e cargas, a atividade transitória, e a gestão de participações no capital de sociedades com idênticos objetos de que seja titular;

3. A ... pertenceu ao Grupo ... até 2014, ano em que foi vendida, em conjunto com outra empresa do mesmo grupo, à sociedade de direito português ..., S.A.

4. A ..., S.A., que detém a totalidade do capital social da ..., pertence ao denominado ...;

5. Aquando da aquisição da ... pelo grupo ..., a Empresa operava em três negócios distintos, a saber (i) o negócio da ..., (ii) o negócio da ... e (iii) o negócio de ..., que envolvia a representação de diversos armadores;

6. *Aquando da aquisição da ... pelo Grupo ..., a organização interna da Empresa centrava-se essencialmente naquela que era prosseguida por cada uma das suas quatro delegações (a saber, (i) Lisboa, (ii) Leixões, (iii) Setúbal/Sines e (iv) Funchal);*

7. *Cada uma dessas delegações tinha equipas responsáveis pelo desenvolvimento dos negócios indicados no ponto 5, sendo que cada delegação tinha também a sua própria área administrativo-financeira;*

8. *Ou seja, as referidas delegações atuavam de modo descentralizado, apesar de naturalmente sujeitas a coordenação dos serviços centrais da Empresa (I.e., da Gerência, do Diretor Executivo e dos serviços de contabilidade e tesouraria centrais);*

9. *Ao longo dos últimos dois anos, a ... foi procedendo a algumas alterações ao nível dessa estrutura organizacional, de modo a esbater a lógica indicada nos três pontos anteriores,*

10. *A partir do princípio de 2015, iniciou-se um novo processo de organização da ..., já não centrado em cada delegação, mas antes focado nos negócios que a Empresa, no seu todo, desenvolve;*

(...)

13. *Em fevereiro de 2015, atendendo ao supra exposto e para fazer face aos desafios que lhe colocavam (designadamente, os relacionados com a significativa quebra de agenciamento de navios nos portos em que opera), a ... foi obrigada, tendo em vista reduzir os seus custos de estrutura, a acentuar as medidas de reestruturação.*

14. *Aproveitando, nessa ocasião, o investimento na modernização tecnológica que efetuou, integrou num novo sistema de processamento informático, de gestão interativa e automática grande parte das tarefas de natureza administrativo-financeira desenvolvidas em cada uma das suas delegações, o que levou, conseqüentemente, à eliminação de uma parte significativa dos processos manuais em que se consubstanciavam essas funções administrativo-financeiras da ...;*

15. Do mesmo modo, iniciou-se o processo de centralização dos serviços administrativo-financeiros da ... na sede do ..., em Lisboa;

16. As medidas indicadas nos três pontos anteriores implicaram, naturalmente, a eliminação de vários postos de trabalho afetos ao desenvolvimento das indicadas tarefas administrativo-financeiras;

17. Em concreto, a ... acordou com quatro trabalhadores dessa área, em fevereiro de 2015, na revogação dos respetivos contratos de trabalho;

(...)

21. Apesar dos benefícios inquestionáveis que a reestruturação de fevereiro de 2015, bem como as restantes indicadas cessações de contratos de trabalho ocorridas ao longo de 2015, trouxeram à atividade da ..., a verdade é que tais benefícios não foram suficientes para alterar as dificuldades que a Empresa atravessa;

22. Essas dificuldades afetam, de um modo geral, toda a atividade da Empresa e, nesse sentido, torna-se urgente e vital para a salvaguarda da solvabilidade da ... proceder a uma reestruturação que envolva também o redimensionamento da sua mão de obra efetiva;

B) Motivos de Mercado:

23. Ao longo do triénio de 2012/2015, verificou-se uma forte quebra da atividade da Empresa;

24. A evolução da margem operacional bruta da Empresa, durante tal triénio, foi a seguinte:

a) € 2.293.646,00, em 2012;

b) € 2.076.651,00, em 2013;

c) € 1.759.039,00, em 2014;

d) € 1.620.600,00, em 2015.

25. Verificou-se, portanto, durante tal período, em relação à referida margem operacional uma taxa de crescimento negativa (aproximadamente 30%);

(...)

27. Apesar da reestruturação levada a cabo em fevereiro de 2015, a Empresa não foi capaz de inverter a evolução negativa da margem operacional bruta,

tendo-se verificado, de 2014 para 2015, uma taxa de crescimento negativa de aproximadamente 8% dessa margem;

28. Este quadro negativo verifica-se conforme a seguir veremos, em relação a cada um dos três negócios atualmente desenvolvidos pela ..., não havendo além do mais, perspectivas de melhoria da performance de tais negócios no médio prazo;

B.1) Quanto ao negócio da PCI:

29. O negócio da PCI é composto por duas linhas regulares, a saber: linha ... (com destino a Cabo Verde e Guiné-Bissau) e a linha ...;

30. A linha ... representa 75% do negócio da ... e a linha da ... representa os restantes 25%;

31. A margem operacional bruta respeitante à linha ... verificou no referido triénio de 2012/2015 um forte crescimento (uma taxa de crescimento de 35%);

(...)

33. O referido crescimento, que se acentuou significativamente de 2014 para 2015, deveu-se a um aumento de carga e fretes em 2015;

34. Ao invés, a margem operacional bruta respeitante à linha da ... registou no referido triénio de 2012/2015 uma quebra contínua (uma taxa de crescimento negativo de 7%);

(...)

38. Não obstante estes resultados, as perspectivas de evolução deste negócio para o ano de 2016 são muito negativas;

39. Aliás, já a partir do terceiro trimestre de 2015, por força da entrada de um novo concorrente para a linha ... (a ...), os diversos operadores que atuavam no mercado (a ... e a ...) levaram a cabo uma redução drástica dos valores de fretes praticados (mais de 50% nos transitários de maior dimensão, nomeadamente ... e ...);

40. Esta redução dos fretes, que não se prevê que seja meramente temporária, terá um impacto significativo na comissão de fretes gerada, ou

seja, na principal fonte de rendimento deste negócio (cerca de 50% da margem operacional bruta gerada);

41. Por força desta situação, antevê-se que haja uma quebra de cerca de 21% da margem operacional bruta da linha ... em 2016;

(...)

44. Por outro lado, a linha da ... terminou no início de 2016, na medida em que caducou a licença do operador ... na ...;

45. Conforme foi transmitido à ..., não existe intenção por parte do ... (atual proprietário da ...) de proceder à renovação da indicada licença, uma vez que o referido ... já opera duas outras linhas na ... com navio próprio (recorde-se que a linha da ... na ... funcionava por meio de um slot de espaço nos navios da ...);

(...)

B.2) Quanto ao negócio da ...

51. A margem operacional bruta respeitante ao negócio da ... verificou no triénio de 2012/2015 uma acentuada quebra;

(...)

53. Essa quebra representa uma taxa de crescimento negativo de 26%, sendo que, conforme resulta do ponto anterior, essa quebra acentuou-se significativamente de 2014 para 2015;

54. A quebra em causa encontra a sua explicação no facto de, ao nível da importação, serem pouco competitivos os fretes praticados pela ... face aos dos restantes concorrentes (...) e, a nível da exportação, inexistir equipamento suficiente para fazer face às necessidades da atividade (...).

55. Estima-se que a quebra verificada no triénio de 2012/2015 continue a acentuar-se pelos motivos indicados no ponto anterior, motivos esses que levam a que a linha regular da ... perca cada vez mais a quota de mercado;

(...)

B.3) Quanto ao negócio de ...

62. A margem operacional bruta respeitante ao negócio de ... verificou no triénio de 2012/2015 uma acentuada quebra;

(...)

64. *Essa quebra representa uma taxa de crescimento negativa de 64%;*

65. *A quebra em causa encontra a sua explicação no desaparecimento do negócio de carga geral e de carga de projeto operada através do armador ... (essencialmente para Moçambique, mas também para África do Sul);*

(...)

69. *Para 2016, prevê-se um ligeiro crescimento deste negócio.*

(...)

72. *Trata-se, no entanto, de um crescimento marginal e que ficará muito aquém dos resultados históricos da Empresa neste negócio;*

73. *Os gastos diretos com pessoal da ... em relação a este negócio ascenderam em 2015 a € 171.146,00;*

(...)

C) Motivos Estruturais e Tecnológicos

C.1) Os gastos de estrutura da ..., o ... e o Resultado antes dos impostos

77. *Os gastos de estrutura da ... (i.e., os gastos com o pessoal da Gerência, Diretor executivo, Responsáveis de Delegações e área financeira e FSE'S de estrutura) ascenderam, em 2015, a € 813.390,00;*

(...)

82. *Perante o cenário que se acaba de descrever, não restam dúvidas de que a manutenção da atual estrutura de custos da ..., em particular ao nível do seu quadro de pessoal, a manter-se, poria inevitavelmente em causa a viabilidade económico-financeira da Empresa;*

83. *Mais, não sendo, como acima se disse, expectável que a ... consiga inverter a situação de quebra da sua atividade, verifica-se uma total desadequação do atual quadro de pessoal, o qual está altamente sobredimensionado face às necessidades da Empresa;*

84. *Nesse sentido, não resta à ... outra solução que não seja proceder a uma reestruturação da sua organização interna, redimensionando-a às necessidades de mão de obra da Empresa, o que implicará forçosamente a eliminação de vários postos de trabalho;*

C.2) Os Motivos Estruturais e/ou Tecnológicos que estão na base da eliminação de cada um dos postos de trabalho abrangidos.

85. Essa reestruturação traduzir-se-á, em primeiro lugar, no acentuar do foco da organização da Empresa no negócio, concluindo o movimento melhor identificado nos pontos 9 a 12 supra.

86. Para o efeito, proceder-se-á, antes de mais, à eliminação dos postos dos Responsáveis de Delegação;

(...)

105. Em segundo lugar, atendendo à eliminação do posto de trabalho do Dr. ... e à quebra da atividade da empresa, deixa de fazer sentido a manutenção do posto de trabalho da Senhora D. ..., ou seja, o posto de trabalho de secretariado do Diretor Executivo ocupado por esta trabalhadora;

(...)

109. Em terceiro lugar, torna-se necessário eliminar o posto de trabalho da trabalhadora ...;

110. Esta trabalhadora, que exerce funções de lançamento contabilístico de gastos na área da contabilidade, atendendo à redução significativa da atividade da Empresa e ao investimento efetuado nos novos sistemas de processamento informático “...” e “...” (que permitem uma maior automatização nos lançamentos contabilísticos), não tem um volume de trabalho que justifique a manutenção do seu posto de trabalho;

111. Efetivamente, o trabalho que é desenvolvido por esta trabalhadora pode ser assumido, sem grande esforço pela responsável da contabilidade da Empresa, ..., o que contribuirá também para a almejada redução de custos da empresa;

(...)

145. Finalmente, cumpre realçar que não é expectável que a situação acima descrita, nomeadamente, ao nível da desnecessidade da manutenção dos postos de trabalho indicados, se possa alterar a médio prazo.

146. Face a todo o acima exposto, estamos perante uma situação que permite o recurso ao presente despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea a), b) e c) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

(...)

ANEXO II

QUADRO DE PESSOAL

DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA

Em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, junta se (na folha seguinte) o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa.

Mais, aproveita-se para remeter o quadro abaixo, que diz respeito especificamente aos trabalhadores alvo do presente despedimento coletivo:

(...)

ANEXO III

1. Em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cumpre indicar os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir;

2. Tem-se em conta que o presente procedimento de despedimento é, essencialmente, motivado por razões de mercado, estruturais e tecnológicos;

3. A este título e por uma questão de economia, remete-se para tudo aquilo que se disse no aludido Anexo I;

4. Ao nível dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir remete-se, em particular, para o disposto nos pontos 85 a 144 do referido Anexo;

5. O critério de seleção dos trabalhadores que ocupam os postos de trabalho indicados no ponto anterior (a saber, os trabalhadores ..., ..., ... e ...) não exige, além disso, qualquer ponderação de fatores para a seleção de trabalhadores que exerçam a mesma função;

7. O mesmo se diga em relação à eliminação do posto de trabalho da trabalhadora ...;

8. Esta é a única trabalhadora com um posto de trabalho com funções de lançamento contabilístico na área de contabilidade;

9. As funções que, até à data eram exercidas por esta trabalhadora, passarão a ser absorvidas, conforme se disse no Anexo I, pela responsável da contabilidade, pelo que não há que proceder, também aqui, à ponderação de quaisquer fatores para a seleção desta trabalhadora em detrimento de outros; (...)

19. Finalmente, cumpre salientar que a identificação dos concretos contratos a fazer cessar fez-se pela ponderação da função exercida, justificando-se a cessação dos contratos de todos os trabalhadores acima indicados, não sendo possível a sua colocação em outro posto de trabalho na ...

ANEXO IV

NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

1. Em cumprimento do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cumpre indicar o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas.

2. O despedimento coletivo abrangerá onze trabalhadores.

3. Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo são titulares das seguintes categorias profissionais:

a) 1 (um) trabalhador com a categoria profissional de Diretor;

b) 1 (um) trabalhador com a categoria profissional de Chefe de Secção;

c) 6 (seis) trabalhadores com a categoria profissional de Administrativo/Operacional 1.º nível;

d) 1 (um) trabalhador com a categoria profissional de Administrativo/Operacional 2.º nível;

e) 1 (um) trabalhador com a categoria profissional de Administrativo/Operacional 3.º nível;

f) 1 (um) trabalhador com a categoria profissional de Aspirante.

Anexo V

PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO

(...)

ANEXO VI
MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER AOS
TRABALHADORES A DESPEDIR

(...)"

- 1.3.** Do processo remetido à CITE, constam, ainda, cópia da carta endereçada à ... comunicando a constituição da Comissão representativa dos trabalhadores, cópia da comunicação à DGERT, cópia da ata da reunião de informações e negociações realizada a 15 de abril de 2016, comprovativo de receção da comunicação da intenção de despedimento pela trabalhadora puérpera e Anexo A – Quadro de Pessoal.

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".
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária e com a Constituição da República Portuguesa, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 alínea b) do artigo 3.º da Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.3.** Assim, 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.
- 2.4.** 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).
- 2.5.** Nos termos do artigo 359.º 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”.*

2.6. Em conformidade com o artigo 360.º 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 responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.7.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, como é o caso em análise, 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 parentalidade.
- 2.8.** O presente despedimento coletivo foi determinado por motivos de mercado e estruturais e tecnológicos de acordo com a alínea a), b) e c) no n.º 2 do artigo 359.º do Código de Trabalho, estando incluídos/as no total onze trabalhadores/as titulares de várias categorias profissionais e a desempenhar diferentes funções em diferentes departamentos da empresa.

- 2.9.** Segundo o processo remetido à CITE a trabalhadora especialmente protegida desempenha funções de lançamento contabilístico de gastos na área da contabilidade.
- 2.10.** No âmbito dos motivos subjacentes ao despedimento coletivo, a empresa refere, sucintamente, que atendendo aos novos programas de processamento informático, o volume de trabalho não justifica a manutenção do posto de trabalho da trabalhadora ...
- 2.11.** A ... alude também para o facto de que o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido pela trabalhadora puérpera, será assumido pela outra trabalhadora pertencente à área de contabilidade, ...
- 2.12.** Desde logo, resulta do organigrama junto ao processo no Anexo II que a trabalhadora ... pertence à mesma área de trabalho/departamento de contabilidade que a trabalhadora ..., sendo que aquela permanecerá ao serviço da entidade empregadora.
- 2.13.** No que concerne aos critérios de seleção adotados, a empresa aponta para o facto de a trabalhadora puérpera ser a única com tais funções, pelo que até à data as funções que eram desempenhadas por esta passarão a ser absorvidas pela responsável da área da contabilidade, sendo que, desta forma, *“não há que proceder, também aqui, à ponderação de quaisquer fatores para a seleção desta trabalhadora em detrimento de outros”*.
- 2.14.** Tal como já mencionado no presente parecer, ao abrigo do artigo 360.º do Código do Trabalho, das comunicações em caso de despedimento coletivo devem constar, nomeadamente, os critérios de seleção para os/as trabalhadores/as a despedir.

- 2.15.** Assim sendo, e face ao anteriormente exposto, numa lógica de direito à igualdade de oportunidades e de tratamento seria necessária a definição e aplicação de critérios objetivos e não discriminatórios na seleção das trabalhadoras a incluir no despedimento coletivo, designadamente, no que à Área de Contabilidade da ... diz respeito, dado que não há lugar à extinção do aludido departamento e, ainda, existe outra trabalhadora naquela Área que irá assumir as funções desempenhadas pela trabalhadora ..., tal como se pode constatar através do Organigrama junto ao processo e nos pontos 2.11, 2.12 e 2.13 do presente parecer.
- 2.16.** Nestes termos, decorre da apreciação do processo que não se encontram afastados os indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora puérpera no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer no sentido de se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora, ..., em virtude de se afigurar não estarem afastados os indícios de discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MAIO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.