

## PARECER N.º 413/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante e de trabalhador no gozo de licença parental, incluídos 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 12.02.

Processo n.º 1373 – DLH-C/2016

### I – OBJETO

**1.1.** Em 12.08.2016, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ... e o trabalhador no gozo de licença parental ..., 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 12.02.

**1.2.** Nas comunicações dirigidas à trabalhadora e ao trabalhador objeto do presente parecer, em 29.07.2016, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.2.1.** “..., S.A., representada por ..., na qualidade de administrador, com poderes para o efeito, comunica ao trabalhador abaixo identificado a

*intenção de cessação do seu vínculo aboral, por despedimento coletivo, nos termos e com os fundamentos constantes dos documentos anexos e que aqui se reproduzem para todos os efeitos legais, a partir do dia útil seguinte ao termo do período de aviso prévio que se lhe aplica, nos termos do n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho.*

**1.3.** *Dos citados documentos anexos, consta uma “transcrição datilografada da ata n.º 16 da reunião do Conselho de Administração de 29 de julho 2016” que refere em título, “Projeto de Deliberação do CA para fundamentação da decisão de Despedimento Coletivo (e instrução do processo de comunicação)”, que diz o seguinte:*

**1.3.1.** *“A ..., S.A., tem vindo a confrontar-se, desde os finais de 2014, com significativas reduções do seu volume de vendas/encomendas e de faturação, principalmente nos mercados angolano e marroquino, acompanhadas por um crescente e expressivo aumento de dívidas incobráveis e de prazos de recebimento de clientes, em geral, embora com particular expressão naqueles mercados.*

**1.3.2.** *A tais dificuldades tem vindo a crescer o forte impacto negativo que a empresa tem vindo a sofrer desde 2014, com a impossibilidade de recebimento de pagamentos de clientes angolanos por transferência de fundos em divisas, em consequência das restrições impostas pelas autoridades angolanas.*

**1.3.3.** *A estagnação e redução de segmentos de negócio relevantes para a empresa, com o segmento dos Projetos Integrados e o segmento do ...,*

*este último tido como uma aposta estratégica lançada em 2010 e para a qual foram mobilizados significativos recursos humanos e financeiros, nomeadamente através do recrutamento de 8 colaboradores, e a falta de perspectivas de retoma de tais segmentos de negócio no curto e médio prazo, têm constituído, por si só, fatores muito determinantes da forte crise que a empresa atravessa, com particular incidência nos seus custos e produtividade, por força da inadequação que tem vindo a verificar-se entre a redução do volume de trabalho dos departamentos àqueles afetos e a manutenção dos postos de trabalho que os integram.*

**1.3.4.** *Atento o exposto, a empresa confronta-se atualmente com um dramático desequilíbrio económico-financeiro que, a não ser rapidamente resolvido, tenderá a agravar-se no imediato, podendo implicar, a curto prazo, a incapacidade total e definitiva de a empresa cumprir com as suas obrigações perante o Estado, trabalhadores, fornecedores e credores.*

**1.3.5.** *Com efeito,*

- As crescentes dificuldades de recebimento da parte de clientes, com prazos médios de cobrança cada vez maiores;*
- O significativo aumento dos prazos médios de cobrança;*
- As imparidades crescentes;*
- Um cada vez mais elevado serviço de dívida;*
- Uma cada vez maior dificuldade, se não mesmo impossibilidade, de recurso a financiamento bancário, com situações de rutura de tesouraria cada vez mais frequentes, impeditivas do cumprimento das obrigações da sociedade perante, nomeadamente, trabalhadores e terceiros;*

- *O desajustamento da estrutura de custos, mormente com o pessoal que se encontra em excesso por força da redução do volume de trabalho determinado pela diminuição da procura, com as consequentes baixa de produtividade e ineficiências daí decorrentes,*
- 1.3.6.** *Constituem indicadores expressivos do desequilíbrio em que a empresa se encontra, só por si determinantes da adoção de urgentes medidas que no curto prazo possibilitem a sua inversão e a retoma de uma atividade desprovida das distorções cujos custos a asfixiam, reduzindo-os no quadro de um processo de reestruturação e recuperação empresarial a iniciar de imediato.*
- 1.3.7.** *No que aos trabalhadores diz respeito, por incapacidade financeira da empresa, à data, já se encontram em situação de atraso o pagamento do subsídio de Natal 2015, quanto a um número muito significativo de colaboradores, sendo certo que, igualmente em atraso já se encontra também o pagamento de algumas remunerações.*
- 1.3.8.** *A previsão da evolução da atividade para os próximos anos não aponta para uma retoma significativa de mercado que possibilite a recuperação e a correção dos desequilíbrios supra referidos.*
- 1.3.9.** *A este propósito refira-se novamente o impacto negativo que só o mercado angolano tem provocado na empresa, e que certamente vai continuar a provocar, muito ao nível da redução de encomendas e pagamentos.*

- 1.3.10.** *Veja-se o significativo aumento do volume da dívida de clientes angolanos para com a ..., a antiguidade da mesma e a impossibilidade do seu cumprimento no curto e no médio prazo, muito por força da já referida impossibilidade de transferência / pagamento de divisas em conseqüências das restrições impostas pelas Autoridades Angolanas.*
- 1.3.11.** *Quanto à redução da procura nos segmentos de negócio dos produtos ... e à imprevisibilidade da sua recuperação nos próximos anos, tenha-se em conta que, de 2010 a 2014, a empresa definiu uma estratégia de forte desenvolvimento de tais produtos, e serviços associados, o que justificou a contratação, em tal período, de um número muito significativo de trabalhadores para funções de desenvolvimento, produção, comercialização e marketing.*
- 1.3.12.** *A verdade é que o fraco retorno dos investimentos efetuados em tais segmentos de negócio, nomeadamente pela pouca recetividade que o mercado por eles tem demonstrado, tem vindo a determinar, em conseqüência, a inadequação, por excessiva, da estrutura orgânica que para o efeito foi criada e dos postos de trabalho que lhes foram afetados.*
- 1.3.13.** *A forte redução da atividade da empresa decorrente da diminuição da procura de tais bens e serviços, tem vindo a provocar, de forma cada vez mais agravada, os já indicados desequilíbrios económico-financeiros com que ela se debate, os quais, a não serem invertidos, poderão mesmo determinar, a curto prazo, a insolvência da empresa e, por arrastamento, o encerramento das sociedades estrangeiras por si participadas, com a conseqüente extinção de todos os vínculos*

*laborais, lançando assim no desemprego a totalidade dos trabalhadores do grupo.*

- 1.3.14.** *É o que importa corrigir, através de uma ponderada e adequada reestruturação empresarial orientada para uma significativa redução dos custos salariais, diminuição de custos de funcionamento através da racionalização e reformulação de processos organizativos, reestruturação da dívida com a Banca e com fornecedores e redireccionamento das prioridades de negócio para produtos e mercados relevantes.*
- 1.3.15.** *Os desequilíbrios económico-financeiros que decorrem da redução da procura, da dificuldade / impossibilidade de recebimentos e pagamentos, do elevado serviço de dívida, e da impossibilidade de obtenção de financiamento bancário, impõem o redimensionamento da empresa, por via da reorganização da sua estrutura orgânica, reformulação do seu modelo de negócio, redução do seu quadro de pessoal, ou seja da urgente redução de custos e adoção de instrumentos de recuperação da empresa, que a viabilizem através de adequado processo de reestruturação.*
- 1.3.16.** *Assim, e pelas razões já aduzidas, ponderadas as necessidades de redução de custos, adequação dos meios humanos à diminuição do volume de trabalho, incremento da produtividade e racionalização de processos e meios, como injustificada se configura a manutenção dos postos de trabalho associados, direta ou indiretamente, nomeadamente, ao desenvolvimento, produção e comercialização dos segmentos de negócio ...*

- 1.3.17.** *Os motivos invocados constituem fundamento de despedimento coletivo, cujo processo se decide iniciar desde já, nos termos dos artigos 359.º e ss do Código do Trabalho.*
- 1.3.18.** *Com efeito, as dificuldades identificadas nos segmentos de negócio suprarreferidos impactam sobretudo nas áreas de comercial e marketing do Departamento Comercial e do Departamento de Gestão de Produto e Projeto que, para o efeito, foram especialmente criadas e reforçadas com admissões realizadas a partir de 2010 e, nesse âmbito, com o recrutamento também levado a efeito a partir do mesmo ano para a criação e desenvolvimento do escritório de Lisboa, justificando também a sua desativação, com a conseqüente extinção dos seus 3 postos de trabalho.*
- 1.3.19.** *As razões apontadas constituem igualmente fundamento para uma redução de efetivos no Departamento de Projeto e Orçamentação, através da eliminação de 2 postos de trabalho.*
- 1.3.20.** *Idênticos motivos de redução de custos, otimização de recursos e ganhos de produtividade, impõem a redução dos colaboradores afetos ao Departamento de Produção / Armazém, através da eliminação de 2 postos de trabalho.*
- 1.3.21.** *Nessa medida impõe-se:*

*1) Extinguir o departamento ... e os postos de trabalho que diretamente lhe estão associados;*

2) *Centralizar na sede da empresa, e num único departamento vocacionado para o desenvolvimento comercial, as atuais áreas comerciais e marketing, com:*

*(i) Encerramento do escritório de Lisboa, extinguindo, em consequência, os 3 postos de trabalho deste último;*

*(ii) Redução, em 2 unidades, do número total dos efetivos que na sede da empresa e no departamento de Gestão de Produtos e Projeto se encontram atualmente afetos à área de marketing e comunicação;*

3) *Reorganizar os departamentos a seguir indicados, redimensionando-os em função das atuais necessidades determinadas pela redução do volume de trabalho decorrente do insucesso das vendas e da redução da atividade global da empresa, com a eliminação dos postos de trabalho a seguir indicados, em função, nomeadamente, das exigências de ganhos de produtividade e de redução de custos:*

*(i) Produção / Armazém - 2 postos de trabalho;*

*(ii) Projeto e Orçamentação - 1 posto de trabalho;*

*(iii) Compras - 1 posto de trabalho;*

4) *Definir os critérios objetivos que devem presidir à seleção dos trabalhadores afetos aos departamentos supra referidos, para efeitos de despedimento coletivo e consequente cessação do seu vínculo laboral com a empresa:*

*(i) Trabalhadores afetos ao Departamento ... - extinção de todos os postos de trabalho, por extinção do Departamento;*

*(ii) Trabalhadores afetos ao Escritório de Lisboa - extinção de todos os postos de trabalho, por extinção/desativação do referido Escritório;*



*(iii) Trabalhadores afetos ao Departamento de Gestão de Produtos e Projetos - Extinção de 2 postos de trabalho com a adoção do critério de seleção dos trabalhadores a despedir com base num critério que atenda à menor antiguidade no Departamento;*

*(iv) Trabalhadores afetos ao Departamento de Produção/Armazém - Extinção de 1 posto de trabalho nas funções da categoria profissional de eletricista, com a adoção de um critério de seleção que atenda, dentro da mesma categoria profissional, à menor antiguidade no Departamento e extinção de um posto de trabalho na categoria profissional de Fiel de Armazém, com a adoção de um critério de seleção que atenda, dentro da mesma categoria profissional, à maior distorção verificada entre o nível remuneratório, produtividade e responsabilidade funcional dos trabalhadores dessa mesma categoria no Departamento em causa.*

*(v) Trabalhadores afetos ao Departamento de Compras — Extinção de 1 posto de trabalho com a adoção de um critério de seleção dos trabalhadores a despedir com base num critério que atenda em primeiro lugar à menor antiguidade no Departamento.*

**1.3.22.** *Definidos assim os fundamentos e critérios de seleção para o despedimento coletivo, que às Estruturas Sindicais ou à Comissão de Trabalhadores, e na sua falta, a cada um dos trabalhadores abrangidos, devem ser comunicados, em cumprimento do disposto no artigo 360.º n.ºs 1 e 3 do CT, aprovam-se, para os mesmos efeitos, nos termos do n.º 2 do mesmo preceito legal:*

*a) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, conforme anexo;*

- b) *Os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, acima enunciados;*
- c) *Os trabalhadores a despedir, cujas identificações e categorias profissionais constam do quadro de pessoal anexo;*
- d) *O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, devendo aquele atender aos critérios legais;*
- e) *O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, nos termos legalmente previstos".*

**1.4.** O outro documento anexo é uma ata de reunião que diz, designadamente, o seguinte:

**1.4.1.** *“Aos 05 dias do mês de agosto de 2016, às 09:45horas, na sede da empresa sita na Zona Industrial da ..., para efeitos da reunião de informação e negociação no âmbito do projeto de deliberação de despedimento coletivo, indicação dos seus fundamentos e critérios, e realização dos procedimentos negociais, conforme previsto no Código do Trabalho, teve lugar uma reunião com a presença da estrutura representativa dos trabalhadores, técnico designado pela DGERT e representantes da empresa.*

**1.4.2.** *Por solicitação dos representantes da entidade empregadora, a reunião foi iniciada pelo técnico da DGERT, ..., que fez um enquadramento da participação da DGERT nestes processos, detendo-se com especial no esclarecimento das competências da entidade que representa, bem como nas finalidades da reunião de informações e negociação,*

*atendendo que é o primeiro despedimento coletivo que a empresa enfrenta;*

- 1.4.3. Os trabalhadores não manifestaram dúvidas nem esclarecimentos face ao processo instaurado pela empresa que levou ao despedimento dos colaboradores;*
- 1.4.4. Representante da empresa ... propõe passagem do colaborador ... para a empresa ..., empresa do grupo ... (participação de 70% no capital social), não perdendo quaisquer direitos adquiridos enquanto trabalhador da ..., S.A., sendo que o mesmo já exerce a tempo total funções na entidade designada;*
- 1.4.5. O colaborador ... não demonstra interesse em aceitar a proposta acima citada; referenciado que o esforço que faz não é recompensado;*
- 1.4.6. ... pede esclarecimento sobre os direitos inerentes a cessação contratual, bem como o valor limite isento de tributação;*
- 1.4.7. Define-se que a compensação será calculada com base na média da remuneração auferida nos últimos 12 meses, incluindo prémios de produtividade e outros complementos quando aplicável; No caso dos trabalhadores que estão ou estiveram de licença parental neste período, os valores a ser contemplados deverão ter por base os últimos 12 meses de remuneração completa, incluindo prémios de produtividade e outros complementos quando aplicável;*

- 1.4.8.** *Representante da empresa ... propôs a negociação de um acordo com os trabalhadores abrangidos relativamente ao pagamento da compensação e dos restantes créditos laborais.*
- 1.4.9.** *O representante da DGERT chamou a atenção para o facto de o despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes e de trabalhadores em gozo de licença parental carecer do parecer prévio da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pelo que o processo deve ser comunicado a esta entidade antes de ser proferida a decisão de despedimento coletivo dos trabalhadores que se encontrem nestas circunstâncias.*
- 1.4.10.** *Mais informou que o pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efetuada até ao termo do prazo de aviso prévio, exceto em situação de insolvência da empresa ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de setores económicos.*
- 1.4.11.** *Ponderados os interesses manifestados quer pela entidade empregadora, quer pelos trabalhadores abrangidos, as partes acordaram encetar negociações bilaterais com cada um dos trabalhadores a despedir tendo em vista a formalização de um acordo quanto às condições do despedimento coletivo.*
- Da reunião foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes,*
- Os representantes da ..., S.A.*
- Estrutura representativa dos trabalhadores,*

*Representante da DGERT*

*..., 11 de agosto de 2016”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2.** 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.

- 2.2.1.** 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”.
- 2.2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 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.** Em conformidade com a norma comunitária, 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 do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** Nos termos do artigo 359.º do 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”.

**2.5.** 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”.

**2.6.** No despedimento coletivo “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, (embora, como projeto de deliberação do Conselho de Administração), indicou o número de trabalhadores a despedir (8) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa a encerrar, constituído por 73 trabalhadores/as.

**2.7.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte:

*“(i) Trabalhadores afetos ao Departamento ... - extinção de todos os postos de trabalho, por extinção do Departamento;*

*“(ii) Trabalhadores afetos ao Escritório de Lisboa - extinção de todos os postos de trabalho, por extinção/desativação do referido Escritório;*

*“(iii) Trabalhadores afetos ao Departamento de Gestão de Produtos e Projetos - Extinção de 2 postos de trabalho com a adoção do critério de seleção dos trabalhadores a despedir com base num critério que atenda à menor antiguidade no Departamento;*

*(iv) Trabalhadores afetos ao Departamento de Produção/Armazém - Extinção de 1 posto de trabalho nas funções da categoria profissional de eletricista, com a adoção de um critério de seleção que atenda, dentro da mesma categoria profissional, à menor antiguidade no Departamento e extinção de um posto de trabalho na categoria profissional de Fiel de Armazém, com a adoção de um critério de seleção que atenda, dentro da mesma categoria profissional, à maior distorção verificada entre o nível remuneratório, produtividade e responsabilidade funcional dos trabalhadores dessa mesma categoria no Departamento em causa.*

*(v) Trabalhadores afetos ao Departamento de Compras — Extinção de 1 posto de trabalho com a adoção de um critério de seleção dos trabalhadores a despedir com base num critério que atenda em primeiro lugar à menor antiguidade no Departamento”.*

**2.7.1.** Ora, sucede que a trabalhadora (...) objeto do presente parecer é mais antiga que outra trabalhadora (...) do mesmo departamento que não foi abrangida pelo despedimento coletivo.

**2.7.2.** No que respeita ao trabalhador (...) objeto do presente parecer, não se conhece qual é o critério de seleção para que seja incluído no despedimento coletivo em análise.

**2.8.** Da ata da reunião de informações e negociação, de 05 ou 11.08.2016, transcrita nos pontos 1.4.1. a 1.4.11., entre a estrutura representativa dos trabalhadores, o técnico designado pela DGERT e representantes da empresa, apenas da parte destes constam as assinaturas.

**2.9.** Da análise do processo, verifica-se não existir o nexo de causalidade entre o critério de seleção definido e a trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, e, quanto ao outro trabalhador a despedir, objeto do presente parecer, não se conhece qual o critério de seleção definido, pelo que, face ao que antecede, afigura-se não terem ficado afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade e paternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante e do aludido trabalhador no gozo de licença parental no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Sem prejuízo de acordo entre as partes, face ao exposto, a CITE, não é favorável à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora lactante ... e do trabalhador no gozo de licença parental ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade e paternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**