

## PARECER N.º 483/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 1459 – DL-C/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 29 de agosto de 2016, a CITE recebeu da gerência da ..., Unipessoal, 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo 3 trabalhadores/a, do qual está incluída a trabalhadora ..., com a profissão de engenheira civil, categoria profissional de técnica administrativa de produção, grau 1, (CC).

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam, nomeadamente, fotocópias:

- FUNDAMENTAÇÃO;
- MAPA DE QUADRO DE PESSOAL;
- TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS;
- MÉTODO DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho;
- CARTA DE COMUNICAÇÃO DO DESPEDIMENTO.

1.2. A entidade empregadora notificou a trabalhadora por carta registada com aviso de receção, recebida no dia 2.08.2016, com a fundamentação seguinte:

*“(...) A empresa “... Unipessoal, Lda.”, NIPC (...), com sede na (...) ..., foi constituída no ano de 2001 tendo como objeto a Construção de outras obras de engenharia; Instalação de redes de gás e aquecimento; Assistência técnica; Comércio por grosso de material de construção (exceto madeira) e equipamento sanitário que compreende o comércio por grosso de materiais de estrutura, de cobertura, de revestimento e de instalação destinados à construção, diferentes da madeira (vidro plano, cascalho, cimento, areia, gesso, tintas e vernizes, produtos cerâmicos, louças sanitárias, portas e portões metálicos, etc.). Inclui papel de parede, revestimentos para o chão e edifícios pré-fabricados; Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, em estabelecimentos especializados que compreende, nomeadamente, o comércio a retalho de tintas, vernizes, lacas, esmaltes e pigmentos. Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados que compreende, nomeadamente, o comércio a retalho de: materiais de bricolage; equipamento sanitário e de sauna; telhas, tijolos, parquet e materiais similares para a construção, em qualquer material; Comércio a retalho de eletrodomésticos, em estabelecimentos especializados que compreende, nomeadamente, o comércio a retalho de frigoríficos, micro-ondas, ferros de engomar, torradeiras e aparelhos de aquecimento; Inclui materiais para instalação elétrica e 9 (nove) trabalhadores ao seu serviço, com inclusão do seu sócio gerente ...*

*A atividade fundamental da empresa consiste na instalação de redes de gás e aquecimento, assistência técnica e a construção de obras de engenharia e construção civil relacionadas com aquela atividade.*

*Sucedo que, por via da crise que se instalou em Portugal, a partir de 2011, em todos os setores de atividade económica, verificou-se uma*

*quebra acentuada na contratação e procura de serviços de engenharia, obras de engenharia e utilização de redes de gás e aquecimento, que constitui a atividade fundamental da empresa.*

*Por isso, o volume de faturação da nossa empresa foi diminuindo progressivamente, passando de 1.651.740,70 €, no exercício de 2011 para 408.111,73 € no ano de 2015.*

*Ou seja, em cinco anos de exercício, o valor de faturação da empresa reduziu-se em mais de 75%.*

*Por outro lado, o custo da mão de obra relativamente ao valor dos serviços prestados, vem encarecendo progressivamente, passando de 9,19%, em 2011, para 38,15% em 2015.*

*Também a produtividade da mão de obra, neste período, baixou consideravelmente, passando de 62% para 19,50%.*

*Acresce que, em maio de 2015, a empresa perdeu a maior cliente, a ..., o que reforçou a queda substancial da faturação da empresa que reduziu, em concreto, entre o exercício dos anos de 2014 e 2015 de 890.682,98 € para 408.111,73 €.*

*De igual modo, e com referência aos primeiros seis meses do corrente ano, vem-se verificando, igualmente, um decréscimo na faturação, à volta de 50%, relativamente ao mesmo período de tempo do exercício anterior, concretamente reduzindo para 106.055,11€.*

*Ora, como corolário desta quebra de atividade, por motivos de mercado, nomeadamente ao nível local (habitat natural da empresa), distritos de ... e de ..., também os resultados do exercício passaram de lucros, no exercício de 2014, para prejuízo, com referência ao ano de 2015.*

*Os indicadores disponíveis relativamente ao exercício do corrente ano, deixam antever ou permitem concluir de forma clara que os prejuízos se vão acentuar, no futuro, nomeadamente até ao termo deste exercício e nos próximos anos.*

*Assim, não resta outra alternativa à empresa senão reduzir ao seu pessoal, desde a parte técnica e comercial e a mais diretamente relacionado com a execução das obras.*

*Assim, este despedimento visa a redução do quadro de efetivos em três funcionários ou trabalhadores da empresa (...)*

*Não é possível, atenta a diminuição progressiva, desde 2014, dos serviços prestados pela empresa, que a curto ou médio prazo, a conjuntura se modifique e os mesmos venham a ser necessários à sua atividade normal.*

*A cessação do contrato de prestação de serviços com a ... não permite, de forma alguma, a manutenção dos contratos de trabalho abrangidos pelo presente despedimento coletivo.*

*Assim, nesta altura e face às condições atuais de mercado, no setor em que a empresa exerce a sua atividade empresarial, particularmente na construção de obras de recuperação e instalação de redes de gás e aquecimento, é indispensável a redução deste número de trabalhadores, pela inexistência de trabalho para os mesmos e para assegurar a viabilidade económica e financeira da empresa.*

*Assim, nos termos do artigo 359.º do Cód. de Trabalho, a empresa entidade patronal vê-se constrangida a proceder a este despedimento coletivo. (...)*

**1.3.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir declara a entidade empregadora:

*“(...) este despedimento visa a redução do quadro de efetivos em três funcionários ou trabalhadores da empresa, concretamente:*

*1 – Eng.<sup>a</sup> ..., engenheira civil, a quem estavam cometidas as funções de coordenação comercial no contrato vigente até maio de 2015 com a ... e a incumbência pela execução dos projetos de gás relativamente às obras adjudicadas a esta empresa e outras, estas de menor valor e expressão.*

*O sócio gerente da empresa, ..., exerce as mesmas funções e dispõe das mesmas competências técnicas da Eng.<sup>a</sup> ...*

*Pelo que, no contexto atual de procura dos serviços da empresa, é suficiente o desempenho profissional do Eng.<sup>o</sup> ... para a satisfação das suas necessidades de trabalho e procura de serviços.*

*Assim, os serviços prestados pela Eng.<sup>a</sup> ... deixaram de ser necessários.*

*2 - ..., 3.º escriturário, a quem estavam cometidas as tarefas de ajuda na elaboração dos projetos e confiada a parte burocrática relativamente às obras adjudicadas com a ..., nomeadamente da respetiva planificação, ficou, por via da perda deste contrato, esvaziado de funções e em inatividade praticamente total.*

*3 - ..., cujas funções de trolha se concretizavam, no fundamental, na colocação de caixas de corte geral das habitações, por forma a possibilitar a instalação dos ramais.*

*Ora, com o termo do contrato de empreitada e prestação de serviços à ..., tais funções são, agora, reduzidas, melhor, pontuais, que não justificam a manutenção do posto de trabalho por desnecessidade.*

*Não é possível, atenta a diminuição progressiva, desde 2014, dos serviços prestados pela empresa, que a curto ou médio prazo, a conjuntura se modifique e os mesmos venham a ser necessários à sua atividade normal.*

*A cessação do contrato de prestação de serviços com a ... não permite, de forma alguma, a manutenção dos contratos de trabalho abrangidos pelo presente despedimento coletivo.*

*Assim, nesta altura e face às condições atuais de mercado, no setor em que a empresa exerce a sua atividade empresarial, particularmente na construção de obras de recuperação e instalação de redes de gás e aquecimento, é indispensável a redução deste número de trabalhadores, pela inexistência de trabalho para os mesmos e para assegurar a viabilidade económica e financeira da empresa.*

*Assim, nos termos do **artigo 359.º do Cód. de Trabalho**, a empresa entidade patronal vê-se constrangida a proceder a este despedimento coletivo. (...)"*

- 1.4.** Do processo constam cartas dirigidas aos 2 trabalhadores e à trabalhadora, datadas de 24 de agosto de 2016, da entidade empregadora, com o seguinte teor:

*“(…) Cumpre-me informá-la de que se mantêm, sem qualquer alteração, os motivos que lhe foram formalmente comunicados, em anexo à nossa carta de 27 de julho de 2016 e que justificaram a formalização deste processo de despedimento coletivo.*

*Aqueles fundamentos invocados para este despedimento são aqui, formal e expressamente, reassumidos, devendo considera-los como reproduzidos para o que seguem, de novo, anexos à presente carta.*

*Demos e daremos conhecimento de todos os procedimentos relativos a este despedimento coletivo aos representantes da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social e, no seu caso particular, à Comissão Para a Igualdade no Trabalho e Emprego, dado encontrar-se em fase de amamentação da sua filha.*

*Agora, decorrido o prazo de 15 dias a que alude o artigo 363.º n.º 1 do Cód. Trabalho, comunico-lhe a decisão de despedimento coletivo (com abrangência simultânea de mais dois colegas de trabalho), que produzirá os seus efeitos no dia 30 de setembro, isto é, decorridos os 30 dias após a data da receção desta comunicação.*

*De 1 a 30 de setembro de 2016 gozará as férias relativas ao ano de 2015, vencidas em 1 de janeiro de 2016.*

*Até ao termo do prazo do despedimento a empresa colocará à sua disposição o seguinte:*

- a) Compensação por despedimento 2.845,00€*
- b) Férias proporcionais de 2016 até à cessação do contrato de trabalho 712,50€*
- c) Salário de férias proporcional de 2016 até à cessação do contrato de trabalho 712,50€*
- d) Subsídio de Natal proporcional de 2016 até à cessação do contrato de trabalho 712,50€*

*Assim, será colocada à sua disposição, por transferência bancária, até ao final de setembro de 2016, data do despedimento, a importância ilíquida*

de 4.982,50 € (quatro mil novecentos e oitenta e dois euros e cinquenta cêntimos).

Com os melhores cumprimentos,

Subscreve-se,

O legal representante. (...)

- 1.5. No sentido de completar a análise do processo a CITE solicitou à entidade empregadora mediante e-mail, nomeadamente explicação dos factos invocados para a inclusão no despedimento da trabalhadora, contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora especialmente protegida, quadro de pessoal, que respondeu através através dos e-mail de 13 e 22 de setembro, que aqui se dão por reproduzidos.
- 1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições 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) (...)”.

## II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 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.** 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 (...).”

**2.3.** Na sequência destes princípios, 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 (...).”

**2.3.1.** 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.** E 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. (...).”.*

**2.4.1.** O CT, Capítulo VII *Cessação do contrato de trabalho*, Divisão II *Despedimento coletivo* (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, estabelecendo 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. (...).”*

**2.4.2.** 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 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.

6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5 (...).”

#### **2.4.3.** Relativamente a *Informações e negociação em caso de despedimento coletivo* epígrafe do artigo 361.º:

“(…) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem

*assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:*

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

*2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º*

*3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.*

*4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.*

*5 – Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.*

*6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 (...).”*

**2.4.4.** *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. (...).”*

**2.4.5.** *O CT, Subsecção II ilicitude de despedimento, Capítulo VII Cessação do contrato de trabalho, no artigo 381.º sob a epígrafe Fundamentos gerais de ilicitude do despedimento, prevê:*

*“(... ) Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:*

*a) (...);*

*b) (...);*

*c) (...);*

*d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...).”*

**2.5.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, como é o caso ora em análise, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e no 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.

**2.6.** Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora com a prova produzida no processo, nomeadamente, a fundamentação do despedimento, ponto 1.2 do presente parecer, os critérios de seleção

aplicados aos trabalhadores/as a despedir ponto 1.3, o teor dos elementos carreados para o processo a solicitação da CITE, ponto 1.5, não se vislumbra indício da prática de discriminação em função da maternidade por parte da entidade empregadora, desde que esta faça repercutir os efeitos do despedimento a momento posterior à notificação do presente parecer (pois que parece já ter procedido à notificação da decisão nos termos do artigo 363.º do CT, ponto 1.4) sob pena de o despedimento poder configurar-se ilícito.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante, ..., no processo despedimento coletivo promovido pela ..., Unipessoal, Lda.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27/09/2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP-IN).**