

## PARECER N.º 489/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, na sequência do encerramento total e definitivo da entidade empregadora, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º e 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 1554 – DL-C/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 15.09.2016, a CITE recebeu da Comissão Liquidatária do ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um procedimento de despedimento coletivo, na sequência do encerramento total e definitivo da entidade empregadora, nos seguintes termos:

*“Assunto: Parecer no âmbito da cessação, por caducidade, do contrato de trabalho de trabalhadora lactante incluída no procedimento previsto no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho na sequência do encerramento total e definitivo de empresa*

*Exmos. Senhores,*

*Nos termos do n.º 5 do artigo 360.º e do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, o ..., (...), vem por este meio informar V. Exas. que deu início a um processo de encerramento total e definitivo da empresa com efeitos a 30 de setembro de 2016 e consequente dissolução e liquidação da associação, e que no referido processo está abrangida a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Técnica de Ambiente, (...) que se encontra presentemente a amamentar a filha nascida em 11 de setembro de 2015, sendo por isso considerada como trabalhadora lactante.*

*O contrato da referida trabalhadora caducará por caducidade, à semelhança do que sucederá com os contratos de trabalho de todos os trabalhadores admitidos ao serviço do ..., nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho.*

*Nos termos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho e para os efeitos tidos por convenientes, remetemos uma cópia da comunicação inicial que foi entregue à referida trabalhadora no dia 10 de agosto de 2016 e da ata da reunião realizada entre o ... e os trabalhadores abrangidos pelo referido procedimento no dia 12 de setembro de 2016, e ainda cópia contrato do trabalho.*

*Face ao exposto, Requer-se a V. Exas. que, no prazo legal, seja emitido parecer relativamente à caducidade do contrato e trabalho em causa por força do encerramento total e definitivo da empresa.*

*(...)*

*A Comissão Liquidatária”*

- 1.2.** A entidade empregadora comunicou, em 10/08/2016, à trabalhadora especialmente protegida, o encerramento da empresa nos termos do artigo 346.º, n.º 3 e 360.º do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

*“Assunto: Comunicação inicial do procedimento laboral de Encerramento Total e Definitivo do ...*

*Exma. Senhora D. ...,*

*A decisão de proceder ao encerramento total e definitivo do ... determina a caducidade dos contratos de trabalho, pelo que, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 346.º, n.º 3 e 360.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio comunicar a necessidade de proceder-se ao encerramento total e definitivo da empresa na data de 30 de setembro de 2016, estando V. Exa. abrangida pelo mesmo, com a conseqüente cessação do correspondente contrato de trabalho.*

*Em cumprimento do disposto no n.º 2 do citado artigo 360.º do diploma acima mencionado, enviamos em anexo os seguintes documentos, que aqui se dão por integralmente reproduzidos:*

- *Documento justificativo dos motivos invocados para o despedimento coletivo;*
  - *Quadro de pessoal do ..., discriminado por setores organizacionais da empresa;*
  - *Indicação dos critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir;*
  - *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas pelo presente processo;*
  - *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
  - *Indicação do método de cálculo da compensação a pagar pelo despedimento.*
- O encerramento total e definitivo da empresa e que abrange V. Exa. implicará a cessação do contrato de trabalho existente com o ...*

*Mais informamos que V. Exa. terá a garantia do pagamento da retribuição correspondente ao período de pré-aviso referido no art.º 363.º do Código do Trabalho, o qual dispõe que a cessação do contrato será comunicada com uma antecedência não inferior a 15 (quinze) dias, caso a sua antiguidade seja inferior a um ano; 30 (trinta) dias, no caso de uma antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; 60 (sessenta) dias, no caso de uma antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos; ou, 75 (setenta e cinco) dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.”*

- 1.3.** Os motivos indicados para o encerramento total e definitivo são os que se transcrevem:

*“Descrição dos motivos do encerramento total e definitivo do ...*

- 1. O ... (doravante designado por ...) é uma associação privada sem fins lucrativos de utilidade pública, fundada em 1989 por entidades conceituadas, das quais se destaca a ..., a ... e o ..., que tem por missão a promoção do desenvolvimento e a introdução da inovação tecnológica no tecido empresarial envolvente, e o aconselhamento e a resolução de problemas tecnológicos das empresas, em áreas tecnológicas selecionadas.*
- 2. A natureza nobre da missão da associação permitiu ao ... aumentar a sua representatividade, com a entrada de novos associados, dos quais se destaca a*

... (...), a ..., S.A., o ..., bem como empresas industriais como a ..., S.A., a ..., S.A., a B..., S.A., a ..., S.A., a ..., Lda., a ..., S.A., e a ..., S.A.

3. Apesar de manter um núcleo de associados conceituado e sólido, a nobreza dos objetivos que esteve na génese da fundação e desenvolvimento do ... esbateu-se: o reflexo mais evidente foi a entrega, a pedido do ..., de unidades de participação detidas pelos associados. Em 2015 cerca de 6% do total do fundo social é detido pelo próprio ...
4. O ... possui um edifício próprio no qual tem inserido um conjunto de meios capazes de suportar grande parte da sua atividade nas áreas ambiental, de formação e de acolhimento empresarial, razão pela qual foi possível manter a atividade durante os últimos anos com resultados de operação deficitários.
5. O ... tem vindo a desenvolver a sua atividade em quatro áreas de negócio nucleares desde praticamente a sua criação:
  - a) A Unidade de Tecnologias Ambientais enfrenta desafios estratégicos consideráveis resultantes da pressão intensa do mercado, via aumento da concorrência com a consequente redução de margens operacionais, situação agravada pela forte componente de subcontratação de serviços de produção o que levou ao longo do tempo a diminuição da rentabilidade associada.
  - b) A Unidade de Certificação Ambiental e Segurança Industrial apresenta atualmente margens brutas operacionais de negócio negativas, em resultado da quebra acentuada dos proveitos e da rigidez dos custos de produção associados, consequência da falta de capacidade de investimento em renovação dos equipamentos de produção, que se traduziu no aumento da subcontratação.
  - c) A Unidade de Formação decresce em volume e margem desde 2013. A margem bruta em 2015 foi próxima de zero e o mesmo se perspetiva para 2016, sendo a totalidade dos proveitos obtidos canalizada para pagar o elevado grau de subcontratação que lhe está associada.
  - d) A Unidade de Acolhimento Empresarial, apesar de residual, no total volume de negócios, apresenta uma margem bruta de cerca de 80% do volume de proveitos gerado.

6. O ... tem vindo desde de 2012 acumular perdas operacionais (Quadro 1). Estima-se que em 2016 sejam cerca de 56 mil euros. Expurgando para efeitos de análise as naturezas de proveitos e gastos não geradores de cash-flow, constata-se da leitura dos dados históricos que desde o ano de 2013 que o volume de negócios não é suficiente para remunerar os gastos suportados com fornecimentos externos e os gastos com pessoal, prevendo-se que em 2016 o diferencial seja de cerca de -125 mil euros.

*Quadro 1 - Análise evolução da margem operacional*

(...)

7. A quebra contínua da rentabilidade gerada pelo ... culminou na diminuição do ativo sobre gestão, na perda gradual dos fundos próprios e no desequilíbrio estrutural do financiamento do ativo sobre gestão. Estima-se para 2016 que o ativo corrente seja, pela primeira vez, inferior ao passivo corrente, que esteja perdido mais de metade do fundo social inicial, e que os fluxos de caixa imediatamente disponíveis sejam inferiores em 70 mil euros (Quadro 2).

*Quadro 2 - Evolução patrimonial*

(...)

8. Perante a evidência da cristalização das perdas operacionais, culminada na deterioração do equilíbrio patrimonial e na diminuição acentuada dos fluxos de caixa disponíveis (-322 mil euros desde 2012), perante a incapacidade dos associados fundadores e restantes associados para reestruturar a atividade do ... e sendo assumida a diminuição do carácter estratégico da associação para os associados, tornou-se inevitável o encerramento da atividade num momento em que a associação ainda reúne condições financeiras para fazer face aos custos relacionados com as compensações aos trabalhadores. No futuro, essas condições financeiras estarão seguramente mais degradadas.

9. Pelo que não existe outra solução que não seja o encerramento total e definitivo da atividade, que abrangerá todos os trabalhadores, e a conseqüente dissolução e liquidação da associação, que é a única solução que assegura os interesses de todos.

10. Em suma, o supra indicado encerramento da atividade da empresa é passível



*No caso do Diretor-Geral, ..., o respetivo vínculo laboral cessará em 30 de setembro de 2016 pela denúncia do seu contrato de comissão de serviço pela entidade empregadora. No caso da trabalhadora ..., o respetivo vínculo laboral cessará por invocação da caducidade do respetivo contrato de trabalho a termo, o que ocorrerá no próximo dia 30 de setembro de 2016.*

*Com efeito, os postos de trabalho dos trabalhadores do ... tornar-se-ão redundantes, atendendo a que tais postos de trabalho, após o encerramento total e definitivo da empresa, deixarão de existir na estrutura organizativa da empresa. Face ao exposto, verifica-se serem excedentários os postos de trabalho dos seguintes trabalhadores:*

*...;*  
*...;*  
*...;*  
*...;*  
*...;*  
*...;*  
*...;*  
*...;*  
*...;*  
*...;*  
*...;*  
*...;*  
*...;*  
*...;*  
*...*

- 1.5.** Foi realizada uma reunião de informações e negociação, cujo conteúdo consta de Ata datada de 12.09.2016, que se transcreve:

*“Aos doze dias do mês de setembro de dois mil e dezasseis, (...), foi realizada uma reunião de informações e negociação, no âmbito do processo de encerramento total e definitivo do ... na data de 30 de setembro de 2016, nos termos do n.º 3 do art.º 346.º do Código do Trabalho.*

*Estavam presentes:*

*- ..., ... e ..., membros da Comissão Liquidatária;*



- ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., trabalhadores do ...;
- ..., na qualidade de perito indicado pela Comissão Liquidatária.

Foi invocado por ... que estar-se-ia, no presente momento, perante uma fase formal de informações e negociação.

Assim sendo, foi referido por ... que os trabalhadores terão de gozar as férias vencidas e ainda não gozadas durante o mês de setembro de 2016, e que a entidade empregadora vai atribuir a cada trabalhador um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem perda de retribuição, até à data do encerramento do ... em 30 de setembro de 2016. O colaborador ... fez notar que dado o volume de atividade previsto para o mês de setembro não poderá gozar, neste período, todos os dias de férias a que tem direito. Por outro lado, ... comunicou que a entidade empregadora apresenta a seguinte proposta:

- possibilidade de atribuir a portabilidade do número de telemóvel aos trabalhadores, desde que contratem o serviço móvel com a operadora atual;
- possibilidade de manutenção do seguro de saúde para os colaboradores e respetivo agregado familiar;
- pagamento do montante da compensação e dos créditos salariais aos trabalhadores no final dos períodos de pré-aviso previstos no artigo 363.º do Código do Trabalho, ou seja, 75 dias após a decisão de despedimento para todos os trabalhadores abrangidos pelo procedimento de encerramento total e definitivo da empresa, com exceção do trabalhador ... em que o período de pré-aviso é de 30 dias.

... levantou a questão do momento do pagamento aos colaboradores dos valores devidos, nomeadamente se tais valores não deveriam ser pagos no momento do encerramento da atividade, 30 de setembro de 2016, dado este corresponder à data de caducidade dos contratos. Adicionalmente colocou uma questão sobre as garantias reais relativas aos pagamentos após essa data. Os restantes colaboradores partilharam as mesmas preocupações.

A comissão liquidatária informou que quanto às garantias os valores devidos aos colaboradores constituem créditos sobre o património do ... Quanto à data do pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis pela cessação



*dos contratos de trabalho, a interpretação da lei por aquela comissão foi a de que deverão ser pagos até ao final do prazo de pré-aviso.*

*Todos os trabalhadores presentes reiteraram o pedido de que o pagamento integral dos valores devidos fosse realizado no dia 30 de setembro de 2016.*

*Foi ainda solicitado pelos colaboradores que, relativamente ao cálculo da compensação a pagar aos colaboradores, fosse considerado o pagamento de um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade até à cessação do contrato, bem como o pagamento do crédito por horas de formação não frequentadas.*

*Os colaboradores ... e ... solicitaram ainda a consideração do diferencial entre o valor da remuneração base e o constante na legislação aplicável.*

*Nada mais havendo a acrescentar, deu-se por terminada a reunião de informações e negociações legalmente prevista, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida, vai ser assinada pelos presentes. (...)*

- 1.6.** Foram juntos ao processo os elementos supra referidos e ainda o quadro de pessoal; o mapa de trabalhadores abrangidos pelo encerramento total e definitivo; o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; o método de cálculo da compensação a pagar aos trabalhadores e o contrato de trabalho da trabalhadora lactante.
- 1.7.** Em 23.09.2016, a CITE solicitou à entidade empregadora o seguinte:
- a) Anexo A do Relatório Único da empresa, com Tabela de Códigos e Respetivas Descrições;
  - b) Documento que comprove/demonstre o encerramento total e definitivo da empresa;
  - c) Documento que comprove/demonstre a comunicação da caducidade do contrato de trabalho à trabalhadora ...;
  - d) Documento que comprove/demonstre a denúncia do contrato de comissão de serviços do trabalhador ...;
  - e) Outra informação que se considere pertinente para a apreciação do processo face aos elementos agora solicitados.

- 1.8. Em 23.09.2016 e em 26.09.2016, o perito indicado pela Comissão Liquidatária veio juntar ao processo a seguinte informação e documentação:
- “(...) informamos que o Senhor ... (...) que constava no anexo A do Relatório Único como contratado a termo, cessou funções no ... (...) a 30/10/2015, por denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador, de que anexamos a respetiva carta.”*
- Anexo A do Relatório Único do ...;
  - Ata nº 79 da Assembleia-Geral do ..., que deliberou o encerramento total e definitivo até 30/09/2016 e a dissolução da Associação;
  - Carta de comunicação da caducidade do contrato de trabalho a termo da Dra. ...;
  - Carta de cessação da comissão de serviço do Eng.º ...;
  - Carta de denúncia do contrato de trabalho a termo do trabalhador ...

## 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 Europeias<sup>1</sup> 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

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

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 regalias<sup>2</sup>.
- 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,<sup>3</sup> 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

<sup>2</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>3</sup> 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.

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.** Nesse sentido, tem esta Comissão entendido que sempre que o formalismo de despedimento coletivo venha a ser adotado por determinação legal é devido ao empregador a solicitação de parecer prévio à CITE, nos termos do referido artigo 63.º<sup>4</sup>

**2.8.** Nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

**2.9.** O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, 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).

**2.9.1.** 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;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

---

<sup>4</sup> Consultar a este respeito, e a título exemplificativo o Parecer n.º 159/CITE/2010 e o Parecer n.º 41/CITE/2011.

- 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.

**2.10.** Na verdade, o procedimento de despedimento coletivo nas situações de encerramento total e definitivo da empresa deve ser adaptado à circunstância de se tratar, *in fine* de uma situação de caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o/a trabalhador/a prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber (alínea b) do artigo 343.º do Código do Trabalho).

Tal situação não se confunde com o encerramento de estruturas da empresa ou redução de pessoal por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, uma vez que nestes casos o empregador mantém a atividade.

**2.11.** Refira-se ainda que a exigência legal de adoção de um procedimento de despedimento coletivo não se aplica às microempresas, ou seja aquelas que empregam menos de 10 trabalhadores, bastando informar o/a trabalhador/a com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º do Código do Trabalho.

**2.12.** No entanto, deve entender-se que a caducidade do contrato de trabalho opera apenas nos casos em que se verificarem os pressupostos para essa caducidade.

Como melhor se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 25.09.2006, proferido no âmbito do Processo n.º 0516184, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “(...) Ou seja, a atual lei laboral estabelece expressamente que o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, mas limita o direito do trabalhador despedido à compensação (...) prevista no artigo 401.º<sup>5</sup> do Código do Trabalho para os casos de despedimento coletivo.

*Mas a circunstância da lei prever expressamente a caducidade do contrato de trabalho no caso de encerramento da empresa, não significa que o empregador não*

---

<sup>5</sup> Consultar no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o artigo 366.º.  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

*tenha que demonstrar que o encerramento é total, isto é, que cessa toda a atividade da empresa e não apenas algumas valências, e definitivo, isto é, que não mais seja viável o recebimento do trabalho atenta a evolução normal e previsível duma empresa que encerrou as suas instalações. (...)*”.

- 2.13.** No caso em análise a entidade empregadora juntou ao processo a ata da reunião de informações e negociação havida com os/as trabalhadoras/as abrangidos pelo despedimento, não resultando da mesma que os/as trabalhadores tivessem questionado o efetivo encerramento total e definitivo da sua entidade empregadora.
- 2.14.** Do processo consta, ainda, o quadro de pessoal, com a indicação de 12 trabalhadores/as, estando incluídos no procedimento apenas 10.
- 2.15.** No âmbito da comunicação remetida à trabalhadora a entidade empregadora clarificou que *“Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente encerramento total e definitivo da empresa correspondem à totalidade de trabalhadores afetos à operação e à gestão do negócio da empresa, traduzindo-se tal na execução de funções técnicas nas áreas das Tecnologias Ambientais, da certificação Ambiental e Segurança Industrial, da Formação, bem como das funções financeiras e administrativas, de suporte à atividade.*  
*No caso do Diretor-Geral, ..., o respetivo vínculo laboral cessará em 30 de setembro de 2016 pela denúncia do seu contrato de comissão de serviço pela entidade empregadora. No caso da trabalhadora ..., o respetivo vínculo laboral cessará por invocação da caducidade do respetivo contrato de trabalho a termo, o que ocorrerá no próximo dia 30 de setembro de 2016.*
- 2.16.** Da análise da Ata Número 79 da entidade empregadora, do Anexo A do Relatório Único, do Quadro de Pessoal junto ao processo e dos comprovativos de cessação dos contratos existentes com a trabalhadora ... e o trabalhador ... e o trabalhador ... resulta que em 31 de outubro de 2015 a entidade empregadora tinha três trabalhadores/as com contrato a termo certo e que em 29 de julho de 2016, seria apenas uma trabalhadora, tendo nessa data sido deliberada a dissolução e entrada

em liquidação da entidade empregadora e comunicado em 29 de julho e 8 de agosto aos trabalhadores ... e ... a cessação dos seus contratos, respetivamente contrato de trabalho a termo certo e contrato de comissão de serviços.

- 2.17.** Atendendo aos elementos que compõem o processo, assim como na ausência de questões colocadas pelos/as trabalhadores/as quanto ao efetivo encerramento total e definitivo da entidade empregadora, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade relativamente à caducidade do contrato de trabalho da trabalhadora lactante especialmente protegida.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento coletivo por motivo de encerramento total e definitivo do ... por não se vislumbrarem indícios de discriminação na cessação, por caducidade, do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE OUTUBRO DE 2016, COM A DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:**

**“A CGTP vota a favor no entanto discorda do conteúdo do ponto 2.11. por entender que no caso referenciado qualquer trabalhador não pode estar fora da proteção legal contida no artigo 63.º do Código do Trabalho e mesmo que a lei refira que o procedimento seja mais reduzido não pode entender-se que os trabalhadores/trabalhadoras ficam desprovidos das mesmas garantias em manifesta violação do princípio de Igualdade e de Equidade.”**