

**PARECER N.º 306/CITE/2019**

**ASSUNTO:** -Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) 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 2004/DL-E/2019

**I - OBJETO**

- 1.1. Em 22/02/2019, a CITE recebeu do ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., com atividade de profissional de psicóloga e docente de atividades de apoio extracurriculares, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) 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. Na carta registada, com aviso de receção, enviada à trabalhadora e rececionada em 08.04.2019, comunicando-lhe a intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento do seguinte modo:

*"(...) comunicar a necessidade e intenção de proceder à extinção do seu posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º, n.º1 do Código do Trabalho. Esta extinção do posto de trabalho fundamenta-se em motivos de mercado, que se traduzem numa impossibilidade superveniente de cariz prático em colocar os serviços prestados por V. Exa., uma vez que não existem discentes,*

*nem se prevê que venham a existir futuramente discentes a que correspondam os seus serviços.*

*Este despedimento não é motivado por qualquer conduta culposa, quer do empregador, quer da trabalhadora. Afigura-se impossível a subsistência deste vínculo laboral, visto que não existe qualquer posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora.*

*Não existem, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho que ora se visa extinguir.*

*Acresce que, o instituto do despedimento coletivo está fora do âmbito de aplicação, uma vez que se trata da única trabalhadora a ocupar este posto de trabalho.*

*Aproveitamos para informar que poderá emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 10 dias a contar da data da presente comunicação.”.*

- 1.3. A entidade empregadora informou a trabalhadora da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, porém, constatou-se não se procedeu à notificação nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 369.º, n.º 1 e 370.º, n.º 1, ambos do Código do Trabalho.
- 1.4. Da análise do processo instrutor não consta que a trabalhadora tenha respondido à comunicação de intenção de despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

## **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 e 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.
- 2.3. 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”*.
- 2.4. 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.

- 2.5. 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 Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.6. É de salientar que, o artigo 381.º, alínea d), do Código do Trabalho, dispõe que *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: 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 CITE.
- 2.7. Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, *“considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”*.

2.8. Segundo o n.º 2, do artigo 367.º, que remete para o n.º 2, do art.º 359.º, ambos do Código do Trabalho, entende o legislador existirem três ordens de motivos determinantes do despedimento por extinção do posto de trabalho, a saber:

*“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.”.*

2.9. Acresce que, nos termos do artigo 368.º, do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:

*“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:*

*a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;*

*b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;*

*c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*

*d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.*

*2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação*

*do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:*

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;*
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;*
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;*
- d) Menor experiência na função;*
- e) Menor antiguidade na empresa.*

*3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.*

*4 – Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.*

*5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.*

*6 – Constitui contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.*

**2.10.** *E, nos termos do disposto no artigo 369.º, do Código do Trabalho, “o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na*

*sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:*

- a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;*
- b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.".*

**2.11.** Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º, do mesmo Código, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.

**2.12.** Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, com as alterações constantes da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, "c) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental".

### **III – ANÁLISE**

**3.1** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes, do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise, por extinção do posto de trabalho, justifica-se por motivos estruturais de ordem financeira.

- 3.2** Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho, há que ter em conta o disposto no artigo 368.º, do Código do Trabalho, que prevê as exigências da sua aplicação, designadamente, que os motivos do despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposos do empregador ou do/a trabalhador/a; a impossibilidade da subsistência da relação laboral; a inexistência na empresa de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; que não seja aplicável o despedimento coletivo. Acresce, ainda, a necessidade de, até ao termo do prazo de aviso prévio, colocar à disposição do/a trabalhador/a a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.
- 3.3** Cumpridos estes requisitos, e no caso de haver dois ou mais postos de trabalho iguais, preenchidos por dois ou mais trabalhadores, com as mesmas funções, e se um desses postos de trabalho for objeto da extinção, procede-se à aplicação dos critérios de escolha do/a ou dos/as trabalhadores/as a despedir.
- 3.4** O pedido de parecer prévio que originou o presente processo foi instruído com os seguintes documentos:
- 1) Pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento, nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 63.º, do Código do Trabalho – fls. 1 e 2;
  - 2) Cópia do contrato de trabalho celebrado entre a Requerente e a Trabalhadora – fls. 3 a 5;



- 3) Cópia da comunicação à trabalhadora da intenção de extinção do posto de trabalho, em cumprimento do disposto no art.º 369.º do Código do Trabalho – fls. 7 e 8;
- 4) Comprovativo do registo do correio respeitante à comunicação indicada no ponto 3) – fls.9;
- 5) Cópia da notificação da Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) para apresentação de documentos, datada de 12.04.2019 – fls. 13;
- 6) Declaração da entidade empregadora de dispensa imediata da Trabalhadora, até conclusão do processo de extinção do seu posto de trabalho, emitida em 12.04.2019 – fls.14;
- 7) E-mail enviado pelo empregador à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), contendo em anexo “Último Relatório de Avaliação de Riscos”, “Última ficha de aptidão efetuada pela colaboradora” e “Registo dos trabalhadores docentes com conteúdo funcional e menção aos que lecionam atividades de apoio extracurricular (Designação Aplicável)” – fls. 11, 15 a 34;
- 8) Informação da Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) efetuada nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do art.º 370.º, e Relatório elaborado nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 370.º, ambos do Código do Trabalho – fls. 36 a 40;
- 9) Carta enviada pelo empregador à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) com pedido de esclarecimentos das conclusões expressas no Relatório daquela Autoridade elaborado ao abrigo do art.º 370.º, n.º 2 do Código do Trabalho – fls.45-47;
- 10) Notificação da Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) para a entidade empregadora apresentar comprovativo do envio de cópia do processo de intenção de despedimento da trabalhadora ...

a esta Comissão, em cumprimento do disposto no n.º 3 do art.º 63.º do Código do Trabalho - 48.

- 3.5 Atendendo aos elementos fornecidos e documentos que instruíram o processo, importa verificar se estão preenchidos os requisitos previstos no n.º1 do artigo 368.º, do Código do Trabalho, a saber, os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa das partes, seja praticamente impossível a subsistência da relação laboral (que se traduz quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do/a trabalhador/a – cfr. n.º4 do artigo 368.º), a inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, e, não seja aplicável o despedimento coletivo. Reunidos os requisitos previstos no n.º 1, o despedimento por extinção do posto de trabalho só poderá operar caso não haja na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, conforme dispõe o n.º 2 do mesmo preceito legal.
- 3.6 Vejamos,
- 3.7 A trabalhadora foi admitida ao serviço da empresa, em 1 de setembro de 2015, através de celebração de contrato de trabalho sem termo, para o exercício de funções de Psicóloga e Docente de atividades de apoio extracurricular, tendo a seu cargo, designadamente, a tarefa de acompanhamento e apoio ao desenvolvimento psicológico e pedagógico dos alunos do 1.º Ciclo, Pré-escolar e Creche e todas as demais tarefas que lhe forem solicitadas.

- 3.8** De acordo com o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, foram atribuídas à trabalhadora as categorias profissionais Psicóloga, com a designação “A8”, e Docente de atividades de apoio extracurricular, correspondente à designação “P8”.
- 3.9** A trabalhadora obrigou-se contratualmente a prestar 7 (sete) horas de trabalho diário, num total de 35 (trinta e cinco) horas de trabalho por semana, repartidas da seguinte forma: - 10 (dez) horas como Psicóloga e 25 (vinte e cinco) horas como Docente de atividades de apoio extracurricular.
- 3.10** Da consulta do Mapa de Pessoal, junto a fls. 44 dos presentes autos, constata-se existirem 11 (onze) trabalhadores/as, identificados/as pelo nome, data de nascimento, data de admissão, vínculo contratual, categoria funcional, conteúdo funcional, promoções, retribuição, data de início e termo de férias, faltas com perda de retribuição ou diminuição de dias de férias e realização de atividades de apoio extracurricular.
- 3.11** Da análise do referido Mapa de Pessoal conclui-se que só a trabalhadora aqui visada detém a categoria de “Docente de atividades de apoio extracurricular”, sendo que todos os outros docentes têm a categoria funcional de “Docentes profissionalizados com grau superior”.
- 3.12** Paradoxalmente, na referência do Mapa de Pessoal às “Atividades de apoio extracurricular” aparece a menção “N/A” (não aplicável) quanto à trabalhadora com a categoria de “Docente de atividades de apoio extracurricular” e a indicação “Aplicável” a 4 (quatro) trabalhadoras todas com a categoria de “Docentes profissionalizados com grau superior”.

- 3.13 A trabalhadora solicitou, ao abrigo do n.º 2, do artigo 370.º, do Código do Trabalho, a intervenção da Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), para verificação do cumprimento dos requisitos previstos nas alíneas c) e d), do n.º 1 e no n.º 2, do artigo 368.º, do Código do Trabalho.
- 3.14 Efetuadas as diligências necessárias, aquela Autoridade emitiu Relatório concluindo que a entidade empregadora não concretizou a ordem dos critérios relevantes e não discriminatórios previstos no n.º 2 do art.º 368.º, do Código do Trabalho, porque de acordo com a listagem dos docentes, facultada pela entidade empregadora a pedido da ACT, não se trata de um único posto de trabalho, cujo conteúdo funcional abranja atividades de apoio extracurricular.
- 3.15 Do Relatório da ACT, destaca-se o ponto 3. “Requisitos previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do trabalho”, cujo teor, seguidamente, se reproduz:

*- “ Quanto aos requisitos enunciados supra, na comunicação escrita da necessidade de despedir enviada à trabalhadora, não faz referência aos mesmos, motivos pelos quais em visita inspetiva realizada a 12/04/2019, pelas 15h00m, ao local de trabalho em causa, apurei que:*

*3.1. através das declarações prestadas pela trabalhadora em causa na presença do Senhor Diretor do Externato, Dr. (...), a mesma para além das suas atividades como Psicóloga no referido Externato, também sempre prestou apoio ao estudo aos alunos, quer do ensino normal, quer do ensino especial, ocupando esta atividade a maior parte do seu tempo de trabalho;*

*3.2. através da análise do seu contrato de trabalho e do último recibo de retribuição (março de 2019), a categoria que consta em ambos é de Docente de atividades de apoio extracurricular/Psicóloga;*

*3.3. através da análise, ainda do seu contrato de trabalho, nomeadamente da cláusula 4.<sup>a</sup>, refere-se e passo a citar: “A segunda contraente obriga-se a prestar 7 horas de trabalho diário, num total de 35 horas de trabalho por semana (10h como Psicóloga e 25h como Docente de atividades de apoio extracurricular);*

*3.4. por último, foi solicitado por escrito à entidade em causa, uma listagem dos docentes, cujo conteúdo funcional, constem as atividades de apoio extracurricular, para entrega até ao dia de hoje. Contudo conforme se pode verificar, através da mesma (cf. doc. n.1 — listagem que junto se anexa ao presente relatório), não se refletem os factos que foram por mim verificados nos pontos anteriores, pois não consta o conteúdo funcional da trabalhadora ... e da mesma consta ainda como “N/A” — Não “Aplicável”, no que se refere às atividades de apoio extracurricular.”*

- 3.16** A entidade empregadora invocou na comunicação à trabalhadora de intenção de despedimento como fundamento da extinção do posto de trabalho “motivos de mercado”, que se traduzem numa “impossibilidade superveniente de cariz prático”, por não existirem discentes nem se prever que venham a existir, necessidade que deixou de se registar e cuja satisfação dependia unicamente dos serviços prestados pela colaboradora em causa.

- 3.17** Já no pedido de emissão de parecer prévio à CITE, a entidade empregadora afirma que o motivo da extinção se prende apenas com “motivos de ordem financeira”.
- 3.18** A intenção de despedimento vem justificada em motivos de mercado alicerçados na redução da atividade económica daquele estabelecimento de ensino provocada pela falta de procura da prestação de determinados serviços ou impossibilidade superveniente, de ordem prática, de colocar esses serviços no mercado.
- 3.19** Os serviços prestados pelo estabelecimento de ensino que, alegadamente, não são objeto de procura atual e, previsivelmente, também não serão necessários no futuro, estão correlacionados com a tarefa de acompanhamento e apoio ao desenvolvimento psicológico, a qual cabe na esfera de competências compreendida na categoria funcional da trabalhadora, cujo posto de trabalho se pretende extinguir.
- 3.20** Pois bem, os motivos justificativos da necessidade de extinguir um determinado posto de trabalho poderão ser motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.
- 3.21** Os motivos de mercado são os que determinem a 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.
- 3.22** Por sua vez, os motivos que fundamentam o despedimento, ou no caso a intenção de despedir, não bastará invoca-los, pois, será também imprescindível a sua concretização, designadamente, demonstrando

objetivamente através de factos concretos e inequívocos a existência dos mesmos.

- 3.23** No caso em apreço, acresce que a trabalhadora foi contratada para realizar tarefas correspondentes a duas categorias profissionais, a de Psicóloga e a de Docente de atividades de apoio extracurricular, sendo que esta última corresponde a uma carga horária de 25 horas enquanto que à primeira correspondem apenas 10 horas das 35 horas semanais a que a trabalhadora está contratualmente obrigada a prestar, factos estes que permitem concluir que a atividade de Docente é predominante relativamente à atividade de Psicóloga.
- 3.24** Em relação aos critérios para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, havendo uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a decisão do empregador deverá observar a ordem de critérios relevantes e não discriminatórios constante do n.º 2 do art.º 368.º do C.T., para determinação do posto de trabalho a extinguir.
- 3.25** Assim, e conforme referido no Relatório da ACT, não se tratando de 1 (um) único posto de trabalho, mas sim de 5 (cinco) postos de trabalho, todos ocupados por Docentes que prestam atividades de apoio extracurricular, donde se extrai que a comunicação do empregador à trabalhadora não observou, nem sequer foram considerados, os critérios previstos no n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho, e, muito menos a ordem sequencial legalmente prevista para a sua aplicação.
- 3.26** Conclui-se do teor da comunicação efetuada ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º, do Código do Trabalho, que os motivos justificativos

da necessidade de extinguir o posto de trabalho são motivos de mercado e estruturais, que a empresa não logrou provar.

- 3.27** Acresce que, o empregador não respeitou a ordem de aplicação dos critérios para determinação do posto de trabalho a extinguir, violando, assim, o disposto no n.º 2 do art.º 368.º, do Código do Trabalho.
- 3.28** Do processo não consta qualquer informação sobre se a empresa dispõe de estrutura representativa dos trabalhadores e se a trabalhadora é ou não representante sindical.
- 3.29** Pelo exposto, conclui-se não estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho nos termos previstos no artigo 368.º, n.º 1, do Código do Trabalho, afigurando-se-nos existirem indícios de discriminação em função da parentalidade.

#### **IV - CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento, por extinção de posto de trabalho, da trabalhadora lactante ..., por se entender existirem indícios de discriminação em função da Parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**



“A CTP vota contra o presente parecer por entender que não existem indícios de discriminação.

Finalmente, entendemos, ainda, que o parecer da CITE não pode refletir qualquer conclusão quanto à irregularidade/ ilegalidade do despedimento, sendo esta uma competência dos tribunais de trabalho.”