

## PARECER N.º 345/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Processo n.º 3148-DP-C/2020

### I – OBJETO

1.1. Em 07.07.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ... no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos económicos, de mercado e estruturais, abrangendo 3 trabalhadores/as, num universo de 3 trabalhadores/as.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte que se transcreve:

*Vimos pela presente missiva remeter cópia do processo de despedimento colectivo, até ao termo da fase de informações e negociação previsto no artigo 361. do Código do Trabalho, o qual inclui a trabalhadora puérpera ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos n.5 alínea b) e 4 do artigo 63. do Código do Trabalho*

*Ficamos pois a aguardar durante o decurso do prazo legal, pelo vosso parecer (CITE),*

1.3. Por carta datada de 06.06.2020, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos que, se transcrevem:

*Exma. senhora,*

*Vimos pela presente missiva comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento juntamente com mais 2 (duas) trabalhadoras, nos termos do previsto no n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho.*

*Tal intenção resulta do encerramento do nosso único estabelecimento, localizado em ..., bem como do encerramento da atividade comercial desta sociedade.*

*Do enquadramento:*

*1- Do Motivo do despedimento:*

*Reportamo-nos ao assunto em epígrafe para informar ser nossa intenção proceder ao encerramento definitivo do estabelecimento sito na fração autónoma designada pela ... do prédio urbano em regime de propriedade horizontal, situado ... concelho de ..., inscrito na matriz predial urbana sob o artigo ... e inscrito na Conservatória do Registo Predial de ... sob o número ..., de ora avante designada por ..., local onde laborava esta sociedade, encerrando assim definitivamente toda a actividade aí desenvolvida.*

*Tal facto assentou em motivos de mercado, que promoveram a diminuição da actividade da empresa naquele locado, que de si era já deficitária, não sendo economicamente viável prosseguir com a exploração desta atividade no aludido estabelecimento.*

*Tal decisão obrigou esta empresa a encerrar a secção (única) ..., extinguindo subsequentemente toda a estrutura que lá operava, o que promoverá a cessação do contrato de trabalho que a vinculava, nos termos previstos no artigo 359.º do Código do Trabalho.*

*2- Do Quadro de Pessoal por sectores organizacionais:*

*Actualmente o Quadro de pessoal desta empresa é composto pelos seguintes elementos:*

*a- Administração:*

*- ...;*

*- ...*

*b- Administrativos: 1*

*- ...;*

*- ...*

*c- Auxiliares:*

*- ...*

*3- Dos Critérios de Seleção*

*A seleção dos trabalhadores abrangidos por este despedimento coletivo, tem por base a*

*cessação de toda a actividade desta sociedade no aludido estabelecimento, não possuindo a mesma outro, pelo que ocorre a extinção superveniente do posto de trabalho, uma vez ter sido determinado encerrar toda a actividade comercial, pelo que outra solução não sobrou, que não fosse englobar no despedimento colectivo, todos os trabalhadores subordinados desta empresa, sem excepção.*

*4- Número de trabalhadores a despedir:*

*3 três, a saber:*

- ...- ...;*
- ...- ...*
- ...- ...*

*5- Tempo previsível para o despedimento*

*Celebrado acordo, ou na falta dele, decorridos 15 dias após a presente comunicação, nos termos do previsto no artigo 363.º do Código do Trabalho.*

- 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a 5*
- 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10*
- 75 dias no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos*

*6- Método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores abrangidos;*

*Para afeitos do cálculo e método de compensações a serem entregues, foi tomado em consideração o estatuído no artigo 366.º do Código do Trabalho e Lei n.º69/2013, de 30 de Agosto, pelo que, dependendo da data de celebração do contrato a trabalhadora terá direito a uma compensação de 1 mês a 20 ou 18 dias (este último, caso seja aplicável), ou 12 dias por cada ano de trabalho.*

*Uma vez inexistir Comissão de Trabalhadores ou Comissão Intersindical nesta empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento colectivo poderão eleger, no prazo de 5 (cinco) dias contados após a recepção da presente comunicação, uma comissão representativa.*

*Nos cinco dias seguintes, iniciar-se-à a fase de informações e negociação entre esta sociedade e a aludida comissão caso seja constituída, com a participação de um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.*

*Na falta de acordo, será proferida a decisão de despedimento colectivo com o aviso*

*Prévio previsto no n.1 do artigo 363.º do Código do Trabalho.*

**1.4.** Da Ata de reunião de informações e negociação consta o que se transcreve:

*Aos 24 de Junho de 2020, pelas 11.00h, no domicílio profissional do Advogado ..., sito na ... reuniram-se os trabalhadores da sociedade ..., NIPC ..., no âmbito da fase informações e negociação do procedimento de despedimento colectivo em curso, estando presente os seguintes elementos, a saber:*

*... Legal representante do empregador;*

*..., Trabalhadora;*

*..., trabalhadora, e*

*..., advogado, na qualidade de perito da empresa.*

*Apesar de não estar presente qualquer representante da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) deu-se início à reunião.*

*Sob proposta do legal representante da empresa, foi aprovado o seguinte ponto da ordem de trabalhos:*

*Ponto único : COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO COLECTIVO ,E RESPETIVO AVISO PRÉVIO*

*Pelo representante da empresa foi apresentada a seguinte proposta de pagamento da compensação integral prevista no artigo 366.º a mesma a ser liquidada em quinze prestações mensais e sucessivas, vencendo-se a primeira na data de cessação do contrato de trabalho que une as trabalhadoras presentes à entidade empregadora e as restantes no mesmo dia dos meses subsquentes até efectivo e integral pagamento*

*Pela Trabalhadoras presentes foi dito concordarem coro a proposta apresentada.*

*A acrescer, foi ainda perguntado às trabalhadoras presentes pelo legal representante da entidade empregadora, se prescindiam do aviso prévio previsto no artigo 363.º do Código de Trabalho para que ocorra cessação do contrato de trabalho.*

*Pela trabalhadora ..., foi dito que prescinde do aviso prévio previsto no artigo 363.º do aludido diploma legal.*

*Pela trabalhadora ..., foi dito que não prescindia do aviso prévio em questão, não concordando assim com a proposta apresentada.*

*Deste modo, foi possível obter um acordo entre as partes quanto ao modo de pagamento da compensação por despedimento colectivo prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, sendo esta em 15 prestações mensais e sucessivas, tendo ainda a trabalhadora ... prescindido do aviso prévio previsto no artigo 363.º.*

*Por nada mais haver a tratar foi encerrada a presente reunião, lida a acta e por todos assinada.*

- 1.5. A 30.6.2020 foi, pela trabalhadora, declarado ter recebido em mão a seguinte comunicação:

*Exma senhora,*

*Vimos pela presente missiva comunicar a decisão do seu despedimento, RD âmbito do despedimento colectivo de 3 (três) trabalhadoras, que representam a totalidade das trabalhadoras, nos termos do previsto no nº 1 do artigo 363. do Código do Trabalho*

*Do enquadramento*

*Tal decisão resulta do encerramento do nosso único estabelecimento, localizado em ..., na sede social da entidade empregadora, bem como do encerramento da actividade comercial desta sociedade.*

*No entanto, tal decisão está ainda dependente de parecer prévio favorável do CITE.*

*1- Da decisão do despedimento:*

*Tal como é do seu conhecimento, o único estabelecimento aonde a entidade empregadora desenvolvia a sua actividade comercial, foi definitivamente fechado, tendo sido cedida a sua posição enquanto arrendatária, pelo que ocorreu o encerramento definitivo do estabelecimento sito na fração autónoma*

*designada pela ... prédio urbano em regime de propriedade horizontal, situado na ..., inscrito na matriz predial urbana sob o artigo ... e descrito na Conservatória do Registo Predial de ... sob o número ..., de ora avante designada por ..., local onde laborava esta sociedade, encerrando assim definitivamente toda a actividade comercial desenvolvida por esta sociedade.*

*Tal facto assentou em motivos de mercado, que promoveram a diminuição da actividade da empresa naquele tocado, que de si era já deficitária, não sendo economicamente viável prosseguir com a exploração desta actividade no aludido estabelecimento.*

*Tal decisão obrigou esta empresa a encerrar a secção (única) de ..., extinguindo subsequentemente totalidade da estrutura que lá operava, bem como obrigou a despedir a globalidade dos trabalhadores da empresa, e que promoverá a cessação do contrato de trabalho que a vinculava, nos termos do previsto o artigo 359. do Código do Trabalho.*

*Neste contexto, a presente comunicação pessoal, tem o propósito de a notificar formalmente da decisão final de despedimento.*

*2- Da data de cessação do contrato de trabalho:*

*O contrato de trabalho cessará no dia 14 de Setembro de 2020, conforme o aviso prévio de 75 dias previsto na alínea d) do n.1 do artigo 363. do Código do Trabalho.*

*3- Valor da compensação a conceder:*

*Para efeitos do cálculo e método de compensação a ser entregue, nos termos do acordo alcançado no dia de 24 de junho de 2020, no âmbito da fase de informações e negociação do procedimento de despedimento colectivo, constante da acta por si subscrita e que aqui se junta sob o doc n. 1, V Exa terá direito, à compensação prevista nos termos do estatuído no artigo 366. do Código de trabalho e Lei n.69/2013, de 30 de Agosto, além dos demais créditos emergentes durante a vigência e cessação do presente contrato.*

*Neste contexto, somos ainda a informar, que, apesar de ter sido aceite o pagamento da compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho em quinze prestações mensais e sucessivas, esta empresa pagará a totalidade da mesma no estrito cumprimento do mencionado no n.º 5 do artigo 363.º do código do Trabalho, ou seja a 13 de Setembro de 2020, data anterior a cessação do contrato de trabalho, mediante transferência bancária para a conta onde habitualmente recebe o seu salário.*

*Assim, na aludida data, serão pagos a V Ex a título de compensação, a quantia líquida de € 4 197,28 (quatro mil cento e noventa e sete euros e vinte e oito cêntimos) nos termos do disposto no n.º1 do artigo 366.º, do Código do Trabalho.*

*A acrescer, encontrar-se-ão ainda vencidas naquela data favor de V Ex as quantias líquidas de €408,35 (quatrocentos e oito euros e trinta e cinco cêntimos) a título de subsidio de férias relativas as férias vencidas pelo trabalho prestado em 2019, bem como os valores líquidos de €49344 e €201,79, relativos aos proporcionais de subsidio de férias e subsidio de natal, respectivamente, do ano de 2020, ano em que cessou o contrato.*

#### *4- Das Férias:*

*Nos termos do n.º 5 do artigo 241.º do Código do trabalho, somos a determinar que V. Ex deverá gozar todo o período de férias que lhe cabe.*

#### *5- Da Documentação a entregar:*

*Por fim, mais informamos, que, na data de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora entregará ainda toda a documentação exigida pelo Código do trabalho, incluindo certificado de trabalho e a documentação correspondente para fins de subsidio de desemprego.*

*Agradecemos uma vez mais toda a colaboração prestada ao longo destes últimos anos*

*A Gerência,*

*Junta-se: cópia da acta das reuniões de informação e negociação*

## 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 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,*

---

<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).

*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 Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.<sup>2</sup>

- 2.5.** A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê 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.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

- 2.6.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

**2.7.** De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à 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.”

**2.8.** 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>2</sup> Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

- 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.

**2.9.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

**2.10.** De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

*"I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.*

*II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexo entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada*

*trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.*

*(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”<sup>3</sup>, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)*

*Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)*

*(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicatizar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”*

*Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)*

*“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º*

*da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT<sup>4</sup> em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).»*

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

**2.11.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TPNF.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), menciona-se o seguinte: *“I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.*

*II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.*

---

<sup>3</sup> Continuação da citação: *“ Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”*

<sup>4</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

*III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.*

*IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)"*

- 2.12.** No caso em análise, a entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo em motivos de mercado, a diminuição da atividade da empresa , que de si era já deficitário sendo economicamente viável prosseguir com a exploração da atividade.
- 2.14.** Com efeito, a entidade empregadora decidiu incluir no presente despedimento coletivo todas as trabalhadoras da empresa.
- 2.15.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a serem abrangidos pelo despedimento, a entidade empregadora atendeu à organização da empresa, que se encontra dividida em

a- Administração:

-...;

-...

b- Administrativos:

- ...;

- ...

c-Auxiliares:

- ...

**2.16.** Neste prisma, inexistem critérios de seleção de trabalhadoras a aplicar.

**2.17.** Da ata de reunião de informações e negociação resulta expresso que todos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento "(...) *foi possível obter um acordo entre as partes quanto ao modo de pagamento da compensação por despedimento colectivo prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho*".

**2.18.** Face ao exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora puérpera no presente despedimento coletivo.

### III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JULHO DE 2020, COM VOTO CONTRA DA UGT-UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**