



PARECER N.º 141/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em procedimento 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 701 – DP-C/2012

I – OBJETO

1.1. Em 27 de julho de 2012, a CITE recebeu da sociedade ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo de 70 trabalhadores/as, abrangendo a trabalhadora puérpera ..., 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A referida trabalhadora tem a categoria profissional de operadora de valores, pertence ao departamento de guarda e tratamento de valores da empresa e exerce a sua atividade na área geográfica do ...

1.2. Em 9 de julho de 2012, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora puérpera a intenção de a integrar no despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, informando-a sobre a possibilidade de, em conjunto com os demais trabalhadores incluídos no despedimento, vir a designar uma comissão representativa. No âmbito da referida comunicação, a trabalhadora foi ainda informada de que ficaria dispensada de prestar serviço, sem perda de retribuição, até à decisão final.

1.3. Em 16 de julho de 2012, a direção nacional do STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Atividades Diversas,



remeteu uma comunicação à entidade empregadora dando conhecimento da constituição da comissão representativa de trabalhadores, composta por cinco membros eleitos, e juntou, em anexo, documento que integra as assinaturas dos trabalhadores representantes e dos trabalhadores representados, entre as quais consta assinatura da trabalhadora puérpera identificada em 1.1. do presente parecer.

- 1.4.** Em 17 de julho de 2012, a entidade empregadora remeteu ao STAD, ao cuidado dos membros que compõem a comissão representativa de trabalhadores, a comunicação prevista no n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, contendo os elementos de informação indicados no n.º 2 do mesmo artigo.

Na referida comunicação, a entidade empregadora informou que, na mesma data, remeteu cópia análoga à DGERT, de acordo com o previsto no n.º 5 do aludido artigo 360.º e indicou que a reunião de informações e negociação teria lugar nas instalações da empresa nos dias 18 e 19 de julho de 2012, pelas 15h e pelas 9h30 respetivamente.

- 1.4.1.** No que respeita aos elementos de informação previstos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora enviou os seguintes documentos:

Anexo I: Descrição dos motivos de despedimento coletivo;

Anexo II: Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;

Anexo III: Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir;

Anexo IV: Indicação do número de trabalhadores abrangidos no procedimento de despedimento e das respetivas categorias profissionais;

Anexo V: Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, e

Anexo VI: Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida nos n.ºs 1 a 3 do artigo 366.º do Código do Trabalho.

1.4.1.1. No que concerne aos supramencionados elementos de informação, importa reter o seguinte:

- No âmbito da descrição dos motivos do despedimento coletivo, a entidade empregadora afirma tratar-se de *uma sociedade que se dedica, essencialmente, à prestação de serviços de segurança privada, desenvolvendo a sua atividade para diversas empresas nos setores económicos da banca e serviços, comércio e indústria*, desenvolvendo a sua atividade em duas grandes áreas de negócio: (i) Transporte e tratamento de valores e (ii) Soluções de segurança (vigilância humana; sistemas de segurança e central recetora de alarmes).

A mesma entidade, que fundamenta o despedimento em motivos de mercado e estruturais, refere que a atual conjuntura económica e financeira, global e nacional, é fator determinante do abrandamento *brusco e acentuado* da economia e da *redução de procura generalizada de bens e serviços* que afeta negativamente as empresas e os particulares, nomeadamente no que respeita às atividades de transportes e tratamento de valores que, *efetivamente, segundo os dados divulgados pela DBG (Setores Portugal – Companhias de segurança – setembro 2011, 10.ª edição)*, se o mercado de transportes e tratamento de valores representava, em 2009, um volume de negócios de € 64.000.000,00 no setor da segurança privada em Portugal, tais serviços já só representam, em 2011, um volume de negócios de € 62.000.000,00, não se mostrando previsível que o volume de negócios perdido venha a ser recuperado a médio prazo.

No que respeita à sua particular situação económica, a entidade empregadora refere a redução da sua atividade, especialmente junto do setor bancário, no qual se encontram os principais clientes, como sequela de tal setor se encontrar a procurar otimizar os custos de exploração obrigando, por um lado, a que os fornecedores reduzam os preços nos serviços que lhe são prestados e, por outro, requerendo menos serviços a prestar.

A entidade empregadora apresenta quadros com dados sobre a evolução do volume de serviços; da evolução de faturação e da evolução de resultados entre os anos de 2009 e de 2011, bem como exhibe um quadro com dados

relativos à variação da faturação nos dois semestres dos anos de 2011 e de 2012, podendo observar-se que no segundo semestre do ano de 2012 a variação estimada é de -€3.639.668 em relação ao semestre homólogo do ano anterior, ou seja de -12,49% e aponta ainda para um *acentuado agravamento dos resultados líquidos, estando estimados prejuízos, para o ano em curso, no montante de € 1.081.451,00.*

Em face do exposto, a entidade empregadora entende ser imperioso reestruturar e racionalizar os seus recursos, nomeadamente reduzindo a sua estrutura de pessoal afeta às áreas de transporte e tratamento de valores, *as quais foram diretamente afetadas pela redução de atividade e perda de clientes (...), encontrando-se o quadro de pessoal manifestamente sobredimensionado no atual contexto e considera que o maior peso na estrutura de custos desta atividade está, na verdade, relacionado com os encargos salariais.*

A empresa salienta que a redução de 70 efetivos *representa uma diminuição de custos de aproximadamente 1 milhão de Euros/ano, contra uma perda de 3,3 milhões de Euros/ano de faturação, o que manifesta não só o esforço por (...) manter o maior número de postos de trabalho possível, sem por em causa a viabilidade económica da empresa mas, também, um esforço na identificação de outras otimizações na estrutura de custos com o menor impacto social.*

- No que se refere ao quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, a entidade empregadora apresenta um documento com quarenta e duas páginas do qual constam os nomes dos trabalhadores e as suas categorias, o departamento a que pertencem e a área geográfica em que exercem a sua atividade profissional.
- Quanto à indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora apresenta os seguintes:
 - *Área de atividade – Uma vez que a reestruturação incide sobre as áreas de Transporte de Valores e Tratamento de Valores, o primeiro critério passou por limitar a seleção a trabalhadores afetos a estas áreas.*
 - *Área de Transporte de Valores*



(i) Área geográfica – De acordo com este critério, os trabalhadores foram selecionados de entre os trabalhadores que se encontram alocados à mesma área geográfica de atividade.

(ii) Assiduidade – De acordo com este critério, foi dada preferência de manutenção aos trabalhadores com menor absentismo e/ou maior pontualidade.

(iii) Aptidão física – Foi analisada a aptidão física para o exercício das diversas tarefas passíveis de serem exercidas nas operações de recolha e transporte de valores, tendo sido dada preferência de manutenção aos trabalhadores que se encontram fisicamente aptos.

- Área de Tratamento de Valores

(i) Assiduidade – De acordo com este critério, foi dada preferência de manutenção aos trabalhadores com menor absentismo e/ou maior pontualidade.

(ii) Avaliação de desempenho – Foi analisada a produtividade, resultados individuais e/ou qualidade dos serviços prestados pelos trabalhadores.

- Fundamentação – Os critérios de seleção supra mencionados foram aplicados, total ou parcialmente, com diversos níveis de ponderação, consoante as áreas ou funções, tendo em conta as necessidades de redução de trabalhadores inerentes a cada uma das áreas.

- Relativamente à indicação do número de trabalhadores abrangidos no procedimento de despedimento e das respetivas categorias profissionais, a entidade empregadora informa que os 70 trabalhadores a despedir se distribuem da seguinte forma: Operadores de valores – 23 trabalhadores; Vigilantes de transporte de valores – 46 trabalhadores, e Vigilantes chefes de transporte de valores – 1 trabalhador.
- Quanto à indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, a entidade empregadora prevê que o procedimento tenha a duração de 15 dias a contar do momento em que seja recebida a notificação prevista no n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho, à qual acrescem os prazos de aviso prévio de decisão de cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores envolvidos.



- Em relação à indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da compensação referida nos n.ºs 1 a 3 do artigo 366.º do Código do Trabalho, informa a entidade empregadora que pagará a cada trabalhador uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente.

1.5. Em 18 de julho de 2012 realizou-se a reunião de informações e negociação, de acordo com o previsto no artigo 361.º do Código do Trabalho, tendo a mesma sido retomada no dia 23 de julho de 2012. Estiveram presentes, em cada sessão da reunião, dois representantes da entidade empregadora e um perito mandatado; os cinco membros eleitos pela comissão representativa de trabalhadores e um perito mandatado pela referida comissão; um representante do STAD e, na segunda sessão, um representante da DGERT.

1.5.1. Das atas, assinadas pelos presentes, consta, essencialmente, que:

- A entidade empregadora encetou esforços para encontrar postos de trabalho alternativos em diferentes áreas de atividade da empresa e que existe a possibilidade de proceder à reclassificação de 40 trabalhadores;
- Os representantes dos trabalhadores anunciaram, por áreas geográficas e de atividade, quais os trabalhadores que, mediante determinadas condições, aceitam a reclassificação; quais os que não aceitam a reclassificação e quais os que estão disponíveis para sair;
- A entidade empregadora pagará a compensação legal nos termos que propôs, sendo designadamente referido que os trabalhadores que aceitem a reclassificação não irão manter a categoria e a retribuição correspondentes às atuais mas não perdem antiguidade sendo-lhes ainda paga uma compensação de montante equivalente a 30 dias de diferença retributiva entre a atual retribuição e aquela que irão auferir no novo posto de trabalho, por cada ano de antiguidade na empresa;

- A entidade empregadora encontra-se disponível para receber a aceitação da proposta de reclassificação profissional nos termos propostos pela empresa, por parte de qualquer trabalhador, até à data da decisão final do processo de despedimento coletivo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º 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.

2.1.1. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem *despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*

2.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada 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 da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).

2.3. Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o ora preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.*¹

2.4. Nos termos do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, *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 e de pequena empresa, por um lado, ou de média e 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, e dispõe o n.º 2 do mesmo artigo que para efeitos do citado n.º 1 consideram-se, nomeadamente:*

a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

2.5. Em conformidade com o artigo 360.º do Código do Trabalho:

“1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à

¹ Vd. Alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe *Atribuições próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

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.

2.6. No que respeita à fase de informações e negociação em caso de despedimento coletivo, o artigo 361.º refere o seguinte:

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.

- 2.7.** Ora, no despedimento coletivo *sub judice*, afigura-se que a empresa cumpriu os requisitos formais a que legalmente estava obrigada tendo apresentado, nomeadamente: os fundamentos do despedimento coletivo, que se prendem essencialmente com motivos de mercado – consubstanciados na redução de atividade em virtude da diminuição da procura dos serviços que oferece e na dificuldade acrescida de prestar tais serviços pelos valores que habitualmente praticava, e, ainda, com motivos estruturais – ligados ao desequilíbrio económico-financeiro, expendidos no documento remetido à comissão representativa de trabalhadores e que, nomeadamente, se prendem com a diminuição de faturação; tendo ainda apresentado o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa; a indicação do número de trabalhadores a despedir e

das categorias profissionais abrangidas, bem como o cálculo da compensação a atribuir.

2.8. É porém de salientar que no que concerne à seleção dos trabalhadores a despedir, nomeadamente na Área de Tratamento de Valores à qual pertence a trabalhadora especialmente protegida, a empresa esclarece ter optado pelos seguintes critérios, *que foram aplicados, total ou parcialmente com diversos níveis de ponderação, consoante as áreas ou funções, tendo em conta as necessidades de redução de trabalhadores inerentes a cada uma das áreas:*

(i) *Assiduidade – De acordo com este critério, foi dada preferência de manutenção aos trabalhadores com menor absentismo e/ou maior pontualidade.*

(ii) *Avaliação de desempenho – Foi analisada a produtividade, resultados individuais e/ou qualidade dos serviços prestados pelos trabalhadores.*

2.8.1. Ora, sendo a análise da inclusão da trabalhadora puérpera no despedimento o verdadeiro desígnio do presente parecer, a verdade é que se afigura que a entidade empregadora optou por critérios que se afiguram como eminentemente subjetivos.

2.8.2. Com efeito, a CITE não pode concluir pela não existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade com base em critérios de seleção que, embora apontados, não figuram comprovados pelo empregador no âmbito do processo de despedimento coletivo. Na verdade, embora o despedimento coletivo tenha por suporte uma opção gestionária do empregador, este, ao não demonstrar os entendimentos, juízos ou avaliações que alega sobre as características individuais dos trabalhadores, mormente da trabalhadora puérpera – e em termos comparativos, face à coletividade que a todos integra, cria insuficiência na demonstração da necessária clareza da objetividade da inclusão da trabalhadora especialmente protegida no processo de despedimento, ou seja, não deixa transparecer ou evidenciar onexo causal entre os critérios de seleção que aponta e a opção que conclui pela necessidade de a despedir.



2.8.3. Em idêntico sentido, é de atender a recente jurisprudência que, relativamente aos critérios de seleção de trabalhadores a despedir, refere o seguinte:

“ I – O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (crf. 403.º n.º 2), 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”², 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, (...) 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 sindicar 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

² Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”³

“ (...) ... 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 CT⁴ 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).”⁵

2.8.4. Com efeito, qualquer entidade empregadora que pretenda incluir trabalhadoras/es especialmente protegidas/os em processo de despedimento deve cuidar, no âmbito do procedimento, não só de apontar os critérios de seleção – que no caso foram o da assiduidade e o da avaliação de desempenho – mas, também, tratar de demonstrar inequivocamente que na aplicação dos fatores de ponderação que subjazem aos critérios não houve discriminação por motivo relacionado com o gozo de direitos decorrentes da proteção legal da parentalidade.

2.8.5. Na verdade, no âmbito do processo analisado, embora a entidade empregadora tenha indicado os já aludidos critérios e apesar de ter alegado que os mesmos foram aplicados *com diversos níveis de ponderação*, não é possível considerar

³ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.



como demonstrado que a inclusão da trabalhadora puérpera no processo de despedimento integra um caso excepcional não relacionado com a maternidade.

- 2.9.** Assim sendo afigura-se que a decisão de incluir a trabalhadora puérpera no processo de despedimento coletivo não pode ser considerada como não discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE opõe-se à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento coletivo promovido pela sociedade ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012**