

PARECER N.º 416/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1256 – DG-C/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.

1.2. Do documento enviado à CITE, o mandatário da entidade empregadora vem requerer e expor o seguinte:

“1. A ..., S.A. (daqui em diante designada abreviadamente por “...”), tem por objeto a prestação de serviços de consultadoria, gestão e serviços conexos a outras sociedades comerciais, bem como a custódia, tratamento e gestão de informação e documentos de arquivo (...).

2. No âmbito da sua atividade comercial, a ... celebrou com o ..., S.A. (daqui em diante “...”), um contrato de tratamento de uma parte do correio interno e postal daquela instituição bancária.

3. Após a resolução do Banco ... relativa ao ..., em meados de 2014, o ..., S.A. tomou a posição daquele Banco no contrato supra identificado, passando os serviços contratados a ser prestados à nova Instituição ...

4. *Acontece que, por carta datada de 22 de julho de 2015, o ..., S.A., comunicou à ... que decidiu concentrar os serviços de transporte e tratamento de correio num único prestador de serviços.*
5. *Tendo escolhido para o efeito uma outra sociedade que não a ...*
6. *Informando ainda que irá prescindir dos serviços prestados pela ... a partir do próximo dia 1 de outubro de 2015.*
7. *Mediante essa decisão unilateral daquela Instituição a ... viu-se obrigada a despedir todos os trabalhadores que faziam o tratamento do correio do ..., extinguindo o departamento do tratamento de correio.*
8. *Decurso do despedimento, foi adjudicado à ... um outro contrato relacionado com o tratamento de correio, mas esse contrato só terá afeto um trabalhador.*
9. *Com efeito, o cliente em causa, apenas solicitou um trabalhador que vai desempenhar as funções de motorista.*
10. *Em consequência, foi selecionado o trabalhador ..., único trabalhador com essas funções abrangido pelo presente procedimento e aquele que tem maior antiguidade na empresa.*
11. *Abrangida pelo presente despedimento está a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Chefe de Secção, que está grávida.*
12. *Assim, nos termos e para os efeitos do art.º 63º do Código do Trabalho, após ter terminado a fase de informações e negociações, remete-se cópia de todo o procedimento para que essa Comissão emita o seu parecer. (...)*

- 1.3.** Da carta entregue em mão à trabalhadora especialmente protegida com a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo consta o que a seguir se transcreve:

“Vimos comunicar a V. Exa., nos termos e para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, que é intenção desta empresa promover

um processo de despedimento coletivo, no qual V. Exa. se encontra incluído(a).

Informa-se que V. Exa. poderá, em conjunto com os demais trabalhadores incluídos no procedimento de despedimento coletivo, designar, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da presente comunicação, uma comissão representativa composta, no máximo, por 5 (cinco) elementos.

Caso venha a ser designada esta comissão representativa, serão prontamente enviados os elementos a que se refere o n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, pelo que desde já solicitamos que, com a comunicação da composição dessa comissão, informem igualmente qual o contacto para onde poderão ser remetidos tais elementos assim como as convocatórias referentes à fase de informações e negociação prevista no artigo 361º do Código do Trabalho.

Embora já seja do seu conhecimento, adiantamos desde já que o despedimento coletivo justifica-se pela cessação, a partir de 30.09.2015, do contrato de prestação de serviços com o Cliente ... relativo ao tratamento do correio daquela instituição bancária. (...)

- 1.4.** Tendo sido constituída Comissão Representativa de Trabalhadores, a 12.08.2015 os membros desta Comissão foram notificados das informações previstas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, tal como aqui se trancreve:

“(...)

ANEXO 1

MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

1. Dando cumprimento ao disposto no artigo 360.º n.º 2 alínea a) do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, descrevem-se de seguida os motivos do despedimento coletivo que a sociedade ..., S.A., (...) se propõe levar a cabo.

2. A ..., S.A. (daqui em diante designada abreviadamente por “...” ou “Empresa”), tem por objeto a prestação de serviços de consultadoria, gestão e serviços conexos a outras sociedades comerciais, bem como a custódia, tratamento e gestão de informação e documentos de arquivo (...).
3. No âmbito da sua atividade comercial, a ... celebrou com o ..., S.A. (daqui em diante “...”), um contrato de tratamento de uma parte do correio interno e postal daquela instituição bancária.
4. Esses serviços eram prestados pela ... não só na sua sede como igualmente nas instalações do ... em ... e em ...
5. No dia 3 de agosto de 2014, o Banco ... aprovou uma medida de resolução que consistiu, no que aqui interessa e muito sucintamente, na transferência da generalidade da sua atividade do ... para um banco de transição criado para o efeito, o ..., S.A.
6. Desse modo, o ..., S.A. tomou a posição do ... no contrato supra identificado, passando os serviços contratados a ser prestados à nova Instituição ...
7. Acontece que, por carta datada de 22 de julho de 2015, o ..., S.A. comunicou à ... que decidiu concentrar os serviços de transporte e tratamento de correio num único prestador de serviços.
8. Tendo escolhido para o efeito uma outra sociedade que não a ...
9. Como tal, o ..., S.A. informou que irá prescindir dos serviços prestados pela ... a partir do próximo dia 1 de outubro de 2015.
10. O correio deste Cliente correspondia à larguíssima maioria do tratamento de correspondência efetuada pela ...
11. Existe, portanto, uma diminuição acentuada da procura dos serviços por esta comercializados (artigo 359.º, n.º 2 alínea a) do Código do Trabalho), que tem como consequência a redução dos proveitos da
12. E, não obstante o esforço da Administração da ..., não se antevê possível recuperar a curto ou médio prazo.

13. *Até porque o mercado do tratamento de correspondência tem tendência a diminuir.*

14. *Na verdade, a preocupação com a salvaguarda do meio ambiente tem feito com que a sociedade em geral e as empresas em particular adotem políticas de restrição da correspondência postal e do correio interno em suporte de papel.*

15. *Para além disso, algumas das empresas concorrentes no mercado do tratamento de correspondência praticam preços insuportáveis para a ... tendo em conta a sua estrutura de custos.*

16. *Também por esse motivo a ..., embora continue a tentar angariar novos contratos, não tem em vista negócios com dimensão capaz de absorver a quantidade de trabalhadores que estão no seu quadro exclusivamente dedicados ao tratamento da correspondência do ...*

17. *Ora, a redução da atividade da Empresa, explicitada pelos factos e parâmetros referidos supra irá gerar, a partir do dia 1 de outubro de 2015, um sobredimensionamento da sua estrutura de recursos humanos.*

18. *Assim, a ... teve necessidade de encetar um processo de redução de efetivos, de forma a adequar a sua estrutura produtiva, quer em número de profissionais, quer quanto ao respetivo custo, à dimensão da atividade da Empresa após o termo do contrato com o ..., S.A.*

19. *Em suma, a redução da atividade provocada pela diminuição previsível da procura dos serviços comercializados pela Empresa, constitui motivo de mercado determinante do despedimento coletivo, nos termos dos n.º 1 e n.º 2 al a) do artigo 359º do Código do Trabalho.*

ANEXO II

QUADRO DE PESSOAL

DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA

(...)

ANEXO III
CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DE TRABALHADORES ABRANGIDOS PELO
DESPEDIMENTO
COLETIVO

1. *Dando cumprimento ao disposto no artigo 360.º n.º 2 alínea c) do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, indicam-se de seguida os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores abrangidos pela despedimento coletivo que a sociedade ..., S.A., (...) se propõe levar a cabo.*
2. *O presente procedimento de despedimento coletivo é exclusivamente motivado pela denúncia do contrato em vigor entre a ..., S.A. e o ..., S.A. de tratamento do correio postal e interno desta instituição bancária.*
3. *Tendo em conta a dimensão e especialização necessárias para a execução deste contrato, os trabalhadores dedicados a estas tarefas constituíam uma secção própria dentro da empresa.*
4. *Que deixará de ter tratamento de correio nas instalações da sua sede.*
5. *Assim, serão abrangidos pelo presente despedimento coletivo todos os trabalhadores da secção ou estrutura equivalente da ... que estavam afetos ao tratamento do correio do ..., que vai ser extinta, não sendo assim utilizados quaisquer outros critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos.*

ANEXO IV
NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS
PROFISSIONAIS ABRANGIDAS

1. *Dando cumprimento ao disposto no artigo 360.º n.º 2 alínea d) do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, indica-se de seguida o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas.*
2. *O despedimento coletivo abrangerá 16 (dezasseis) trabalhadores.*

3. Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo são todos os que desempenham as suas funções de tratamento do correio postal e interno do ..., SA e têm contrato sem termos com a ..., SA

4. As categorias profissionais abrangidas são as seguintes:

- a) Chefe de Secção (2 trabalhadores);
- b) Motorista (1 trabalhador);
- c) Fiel de Armazém (1 trabalhador);
- d) Assistente de distribuição (5 trabalhadores);
- e) Assistente administrativo (7 trabalhadores).

(...)"

- 1.5. Do processo remetido à CITE, consta, ainda, a ata de 14.08.2015, correspondente à reunião de informação e negociação. Da ata pode ler-se o seguinte:

"(...)

Iniciada a reunião, foi dada a palavra ao perito da ... que fez uma breve exposição dos motivos do presente despedimento, reforçando mais uma vez que não foi pela falta de empenho e profissionalismo dos trabalhadores que foi decidido pelo ... cessar o contrato que mantinha com a Esclareceu igualmente que, embora exista um trabalhador contratado a prazo a exercer funções na secção da empresa que agora vai ser extinta e que não está abrangido neste despedimento coletivo, o seu contrato é a termo incerto pelo que também lhe será comunicada a cessação do seu contrato de trabalho com efeitos a partir do próximo dia 30 de setembro de 2015. Quanto aos restantes trabalhadores que desempenham funções nesta secção e não estão abrangidos pelo presente despedimento, são trabalhadores cedidos pela sociedade ... — ..., Lda, cujo contrato de utilização também vai cessar e, tanto quanto a ... sabe, também os seus contratos de trabalho cessarão. Finalmente, comunicou que a ... ganhou um novo contrato com a empresa ..., mas esta empresa pediu somente a alocação de um trabalhador da ... a este

contrato, um motorista. Assim, a ... irá alocar a este contrato o trabalhador ..., único com a categoria profissional de motorista, função pretendida pela nova cliente e ser o trabalhador com maior antiguidade entre os abrangidos pelo presente despedimento.

De seguida foi dada a palavra à representante da DGERT que disse que a presente reunião tem como objetivos principais, a prestação de informações aos trabalhadores, que já teve lugar, as negociações e o esclarecimento de dúvidas por parte dos trabalhadores.

Quanto às restantes medidas previstas no artigo 361º do Código do Trabalho não são possíveis de implementar por parte da ... pois a secção em que prestavam o seu trabalho vai encerrar, ficando as instalações também encerradas a partir do dia 30 de setembro.

Dada a palavra à Comissão Representativa foi questionada a ... sobre a razão pela qual não são equacionados outros trabalhadores com as mesmas funções noutras operativas, uma vez que esta não encerra.

Foi esclarecido pelo perito e pela representante da ... que o motivo do presente despedimento é a cessação do contrato do tratamento de correio por parte do ... e o encerramento desta secção na ... Sendo assim, não existe razão para considerar outras secções na empresa.

Foi também dito pela Comissão Representativa que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento já exerceram várias funções na ... e que estão capacitados para eventualmente desempenhar funções noutras operativas.

Foi reforçado pela representante da ... e pelo perito que não está em causa uma diminuição do quadro da empresa mas antes o encerramento de uma secção ou estrutura equivalente, pelo que não existia justificação para cessar o contrato de trabalho de outros trabalhadores. Foi ainda informado que o quadro de pessoal da ..., neste momento, está adequado à operativa da empresa, razão pela qual não é possível alocar os trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento a outras secções.

Existe uma trabalhadora grávida abrangida pelo presente despedimento, tendo o perito da ... informado os presentes que de tal vai ser informada a CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para que aquela entidade emita o seu parecer antes do final do contrato de trabalho desta trabalhadora.

(...)”.

- 1.6.** A 04.09.2015, foi junto ao processo, mediante solicitação da CITE, o Relatório único, Anexo A - Quadro de pessoal.
- 1.7.** Na mesma data e na mesma mensagem de correio eletrónico, o mandatário da empresa anexo os documentos da avaliação de desempenho da trabalhadora ... e de um outro trabalhador, bem como uma informação que aqui se transcreve:

“(...)

notificada para o efeito, vem requerer a junção do Anexo A (presume-se que do Relatório Único) da Requerente, ressaltando que, nos termos legais, o presente anexo apresenta os trabalhadores ao serviço da Requerente em 31/12/2014 e que, por isso, não é coincidente com o atual - Doc. n.º 1.

aproveita ainda para expor a V. Exas o seguinte:

- 1. Após o envio do pedido de parecer prévio, um trabalhador que desempenha as suas funções noutra secção da empresa, manifestou interesse em cessar o seu contrato de trabalho, o que irá suceder no próximo dia 30 de setembro de 2015.*
- 2. Tendo surgido esta vaga nos quadros da empresa, imediatamente a Requerente analisou qual dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo a poderia preencher.*
- 3. Em causa está a categoria profissional de Chefe de Secção.*

4. *Abrangidos pelo presente despedimento coletivo estavam dois trabalhadores com a categoria profissional de Chefe de Secção: a trabalhadora ... (trabalhadora grávida) e o trabalhador ...*
5. *No início do presente processo de despedimento coletivo o único critério relevante era o facto do trabalhador prestar o seu trabalho na secção em causa e para o cliente que cessou o contrato, não se prevendo a subsistência de qualquer posto de trabalho pelo que, não se determinou qualquer critério para apurar a subsistência de um ou mais contratos em causa.*
6. *Confrontada com esta possibilidade, a ora Requerente, por forma a não discriminar os trabalhadores, entendeu utilizar uma ponderação dos seguintes critérios para determinar qual o trabalhador que manteria o posto de trabalho:*
- a. Nota da última avaliação de desempenho;*
 - b. Antiguidade no posto; e*
 - c. Antiguidade na empresa.*
7. *Na análise dos critérios supra enunciados verificou-se que o trabalhador ... na avaliação de 2014 obteve o resultado de “Elevado”, correspondente a 91,36% (Doc. n.º 2) e a trabalhadora ... o resultado de “Bom”, correspondente a 78,01% (Doc. n.º 3).*
8. *No que toca aos critérios de antiguidade no posto e na empresa, conforme se pode verificar pelos documentos ora juntos, também é o trabalhador ... o mais antigo.*
9. *Por tudo pois, com base nos critérios supra enunciados que considera objetivos e não discriminatórios, a ora Requerente entendeu preencher a vaga em aberto como trabalhador ...*
- (...)”*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.
- 2.1.1.** 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.** 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:
- “1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre

que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2- Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

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

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a 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”.

2.5. Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360º do CT, nomeadamente

- 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.

- 2.6.** Da análise do processo e segundo o Relatório único anexo ao processo, decorre que a trabalhadora detém a categoria profissional Residual, desempenhando funções de Chefe de Secção.
- 2.7.** O presente despedimento coletivo foi determinado por motivos de mercado de acordo com a alínea a) no n.º 2 do artigo 359.º do Código de Trabalho.
- 2.8.** Como tal, para a seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no processo de despedimento, de acordo com o Anexo III constante do presente processo, foi utilizado um único critério: *“todos os trabalhadores da secção ou estrutura equivalente da ... que estavam afetos ao tratamento do correio do ..., que vai ser extinta, não sendo assim utilizados quaisquer outros critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos”*.
- 2.9.** Da ata da reunião de informação e negociação, resulta que a entidade empregadora ganhou um novo concurso e, por isso, irá alocar a este novo contrato o trabalhador ... que, por sua vez, fazia parte do despedimento coletivo.
- 2.10.** Posto isto, mediante uma mensagem de correio eletrónico enviada à CITE, após ter sido efetuado o pedido de parecer prévio, a entidade empregadora afirma que surgiu uma vaga de Chefe de Secção, isto é, função desempenhada pela trabalhadora especialmente protegida e por outro trabalhador, também abrangido pelo presente processo de despedimento coletivo, *“tendo surgido esta vaga nos quadros da empresa, imediatamente a Requerente analisou qual dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo a poderia preencher.”*

- 2.11.** Neste contexto, a entidade empregadora decidiu, agora, fazer uma ponderação de critérios para apurar qual dos/as trabalhadores/as manteria o posto de trabalho. Para tal, afirma ter utilizado os seguintes critérios de seleção:
- Nota da última avaliação de desempenho;
 - Antiguidade no posto;
 - Antiguidade na empresa.
- 2.12.** De acordo com a ..., *“verificou-se que o trabalhador ... na avaliação de 2014 obteve o resultado de Elevado, correspondente a 91,36% (Doc. n.º2) e a trabalhadora ... o resultado de Bom, correspondente a 78,01% (Doc. n.º 3)”*, no que se reporta à antiguidade quer no posto de trabalho, quer na entidade empregadora é o trabalhador ... o mais antigo, concluindo que *“com base nos critérios supra enunciados que considera objetivos e não discriminatórios, a ora Requerente entendeu preencher a vaga em aberto com o trabalhador ...”*.
- 2.13.** A 18.09.2015 o mandatário da ... enviou à CITE a mensagem de correio eletrónico enviada à Comissão Representativa de Trabalhadores a 02.09.2015, relativa à comunicação da decisão de despedimento coletivo.
- 2.14.** Contudo, não fica comprovado que a entidade empregadora tenha comunicado à Comissão Representativa de Trabalhadores quais os critérios utilizados na “reconversão” do despedimento, ou seja, da não inclusão do trabalhador ... no processo de despedimento coletivo, uma vez que se tratava de um trabalhador e uma trabalhadora com a mesma categoria profissional e mesmas funções para a ocupação de uma vaga.
- 2.15.** Nestes termos, ao abrigo do n.º1 e do n.º 5 do artigo 361.º do Código do Trabalho, devia a entidade empregadora tê-lo feito em sede de reunião de

negociação, porquanto estava em causa uma medida de redução do número de trabalhadores/as a despedir, fazendo constar a matéria acordada, as propostas, as sugestões e as posições divergentes das partes na respetiva ata da reunião.

- 2.16.** Desta forma, verifica-se aqui uma preterição do contraditório e, portanto, não se afiguram como afastados os indícios de discriminação em função da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida, ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora, ..., S.A., em virtude de se afigurar que não estão afastados os indícios de discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.