

**PARECER N.º 488/CITE/2015**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, ..., 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  
Processo n.º 1599 – DL-C/2015

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 23 de outubro de 2015, a CITE recebeu da Direção ..., 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, nos seguintes termos:

“(...) ASSUNTO: Cessação de Contrato do Trabalho por Despedimento Coletivo nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 360.º n.º 5 do CT e Parecer prévio ao despedimento do trabalhadora grávida, incluída em processo do despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho

*1. Conforme resulta do disposto no art.º 63.º n.º 1 do CT, o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhadora no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

*2. Assim, e para efeitos do disposto no normativo retro referenciado, o despedimento do qualquer trabalhador nessas condições deve ser precedido do parecer acima invocado (elaborado após a receção da cópia do processo de despedimento e logo após a fase do aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cópia do processo de informações e negociações estatuídas no art.º 361.º do CT, no caso dos Despedimento Coletivo).*

*3. Ora por carta registada com aviso de receção, **datada de 22 de outubro de 2014**, dirigida para Autoridade para as Condições do Trabalho Avenida sitas na Av.*

Casal Ribeiro, 18-A 1000-092 Lisboa, o ..., ora exponente, pessoa coletiva (...), com sede na ..., **requereu, a 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, quanto à inserção em despedimento coletivo da trabalhadora ..., a qual, à data, se encontrava grávida.

4. Tal pedido, conforme supra, encontrava-se, ao abrigo do disposto no preceito supra referenciado, realizado no âmbito do Procedimento de Despedimento Coletivo, promovido pelo ..., das trabalhadoras ..., ..., ..., ... e ...

5. Assim, em **outubro de 2014**, mediante a missiva acima referenciada, procedeu-se ao envio de cópia do procedimento envolvendo a mencionada trabalhadora ... por a mesma, à data, se encontrar Grávida, e 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.

6. **Tal pedido de Parecer ocorreu porque era (e é) intenção desta Instituição proceder ao despedimento da mencionada trabalhadora ... no âmbito do processo de despedimento coletivo em curso nesta Instituição e que teve início em 29 de agosto de 2014.**

7. Atendendo que a referida trabalhadora se encontrava, à data, em gozo de licença de maternidade, solicitou, assim, esta Instituição, a submissão a Entidade de Estatal de pedido de emissão de parecer prévio e favorável quanto à tomada de decisão de despedimento da mencionada trabalhadora.

8. Para tanto, junto a tal missiva, remeteu-se, com a mesma, cópia do processo de despedimento coletivo, concluído que, à data, se encontrava, na fase de informações e negociações prevista no art.º 361.º do Código do Trabalho.

9. Tal ocorreu em outubro de 2014.

10. Em 14 de novembro de 2014 o ACT acusou a receção da carta supra mencionando, comunicando ao ... que tal matéria inseria-se nas competências da DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sita na Praça de Londres, 2- 9º, Lisboa. Mais informou, na mesma data, que os documentos recebidos foram enviados para aqueles serviços.

11. Ora **volvido quase um ano** o Parecer não só não foi dado como o próprio ACT, mediante reunião o Inspetor ..., realizada em **outubro de 2015**, aconselhou a

*realização de nova remessa de todo o processado para o V/serviços pois inexistia Parecer, Tácito ou não.*

*12. Ora ao abrigo do disposto no preceito supra referenciado e no âmbito do Procedimento de Despedimento Coletivo, promovido pelo ..., das trabalhadoras ..., ..., ..., ... e ..., procede-se, por cuidado, em anexo, ao reenvio de cópia do procedimento envolvendo a trabalhadora ... por a mesma, à data do início do procedimento de Despedimento Coletivo, se encontrar 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.*

*13. Tal pedido de Parecer ocorreu, reitera-se, porque era (e é) intenção desta Instituição proceder ao despedimento da sua trabalhadora ... no âmbito do processo de despedimento coletivo em curso nesta empresa e que teve início em **29 de agosto de 2014.***

*14. Atendendo que a referida trabalhadora se encontrava (em 2014) em gozo de licença de maternidade, vimos por esta forma reiterar, à cautela, submeter, o parecer prévio favorável de V. Exas. a decisão de despedimento da mencionada trabalhadora.*

*15. Sem prejuízo e dado o decurso do tempo, é manifesto que não só a trabalhadora já é mãe, pois não só a criança nasceu em 1 de abril de 2015, como a mesma encontra-se na fase atual de amamentação.*

*16. Há que notar que o ... selecionou, para efeitos de despedimento, 5 trabalhadores pelos motivos e critérios enunciados na documentação que se anexa (sem prejuízo do que previamente foi remetido em outubro de 2014). Ressalta desses critérios a preocupação em afetar minimamente os inconvenientes pessoais.*

*17. O ..., é uma ..., financeiramente e fundamentalmente dependente do número de utentes, de eventuais donativos e valores concedidos/obtidos em sede de Protocolos e Acordos, cuja existência e manutenção dependem fundamentalmente, senão exclusivamente, das entidades que a cada instante os celebram com esta Associação.*

18. *Conforme é do conhecimento público a demografia não tem ajudado à manutenção de estabelecimentos de ensino pois tem havido uma notória e elevada redução de nascimentos, conseqüentemente sendo reduzida a necessidade de existência de múltiplos estabelecimentos de ensino, pelo que, esta Instituição, face à redução drástica verificada no número de alunos (a que procura fazer cobro com a reestruturação em curso), nos patrocínios e Acordos, tem sobrevivido com enormes dificuldades financeiras que a levaram a uma quase rutura, o que determinou a adoção de algumas medidas urgentes tendentes à revitalização financeira desta instituição, inclusivamente com a extinção prévia do posto de trabalho de alguns trabalhadores e versado no Orçamento para o ano de 2014, aprovado em Assembleia Geral face ao resultado negativo apurado.*

19. *Notamos que os gastos com pessoal desta Instituição preenchem o correspondente a 70,25% das receitas da mesma.*

20. *Assim, e para tanto, junto se remete, de novo, com a presente cópia do processo de despedimento coletivo.*

21. *Há que atender, no entanto, que fruto do decurso do tempo, a trabalhadora já não está grávida mas em fase de amamentação, pelo que aguardámos a emissão de V/ Parecer e agora reiteramos de forma a integrar a trabalhadora no Despedimento Coletivo e a mesma poder orientar a sua vida.*

*Sem outro assunto de momento, apresentando os nossos melhores cumprimentos (...)" .*

**1.1.1.** Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde, apesar da dificuldade de leitura, se verifica a existência das seguintes fotocópias:

*"(...) DOC 1: Carta de Comunicação Inicial de adoção de Despedimento Coletivo de 29 de agosto de 2014;*

*DOC 2: Carta de Informação da Constituição de Comissão Representativa dos Trabalhadores de 9 de setembro de 2014;*

*DOC 3: Carta a aprazar Reunião para promoção de fase de informações e negociações de 10 de outubro de 2014;*

*DOC 4: Carta a enviar Ata após reunião para fase conciliatória de 22 de outubro de 2014;*

*DOC 5: Relatórios Pedagógicos de junho de 2014;*

*DOC 6: Relatórios Financeiros;*

*DOC 7: Correspondência Trocada com ACT e DGERT;*

*DOC 8: Documentação atualizada da trabalhadora.*

*Atentamente A Direção (...)*”.

- 1.2.** A carta enviada à trabalhadora, quase ilegível, pela entidade empregadora e recebida por aquela no dia 4 de setembro de 2014, conforme pesquisa efetuada pela CITE na internet, apresenta como fundamento para o despedimento, o facto de ser uma ... “(...) *financeiramente e fundamentalmente dependente do número de utentes, de eventuais donativos e valores concedidos/obtidos em sede de Protocolos e Acordos cuja existência e manutenção dependem fundamentalmente, senão exclusivamente, das entidades que a cada instante os celebram com esta Associação.*

*(...) Conforme é do seu integral conhecimento, esta instituição, face à redução drástica verificada do número de alunos (a que procura fazer cobro a reestruturação em curso), aos patrocínios e Acordos, tem sobrevivido com enormes dificuldades financeiras que a levaram a uma quase rutura, o que determinou a adoção de algumas medidas urgentes tendentes à revitalização financeira desta instituição, inclusivamente com a extinção do posto de trabalho de alguns trabalhadores e versado no Orçamento para o corrente ano de 2014, aprovado em Assembleia Geral face ao resultado negativo do ano transato.*

*Notamos que os gastos com pessoal desta instituição preenchem 70,25 % das receitas da mesma.*

- 1.3.** Como critério de seleção dos/as trabalhadores/as a empresa declara:

*“(...) Tendo tal em consideração, e medidas de carácter estrutural e de mercado, serve a presente para comunicar, formalmente, a V. Ex.<sup>a</sup> que a Direção do ..., deliberou desencadear o procedimento legal de um Despedimento Coletivo de pelo*

*menos, 5 trabalhadores (a saber: ....) nos termos e para os efeitos do artigo 360.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Esta comunicação é, dirigida a V. Ex.ª pelo facto de poder ser abrangida pelo Despedimento Coletivo e pelo facto de, nesta instituição não existirem as entidades referidas no n.º 1 daquele normativo.*

*Conforme dispõe o n.º 3 (...) os trabalhadores que podem ser abrangidos pelo despedimento coletivo poderão designar uma comissão representativa, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção desta comunicação.*

*Sem outro assunto*

*Atentamente,*

*O Presidente (...)*”.

- 1.4.** No dia 16 de outubro de 2014, realizou-se a reunião de informações e negociação onde não compareceu nenhuma das trabalhadoras atingidas pelo despedimento coletivo nem a comissão representativa de trabalhadores nomeada, que é constituída pelas mesmas cinco trabalhadoras a despedir.

A notificação desta reunião foi efetuada pela entidade empregadora a esta comissão representativa, à primeira trabalhadora da lista ..., no dia 14 de outubro de 2014, conforme pesquisa efetuada pela CITE na internet, que tem o seguinte teor:

*“(...) Exmos Senhores*

*Conforme é consabido, nos termos e para os efeitos do art.º 361.º do CT, nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador deve promover uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um eventual acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas eventuais que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:*

- Suspensão de contratos de trabalho;*
- Redução de períodos normais de trabalho;*
- Reconversão ou reclassificação profissional;*
- Reforma antecipada ou pré-reforma.*

*Para tanto vimos aprazar a realização de uma Reunião, nas instalações do ... (Sala de Reunião da Direção) no próximo dia 16 de outubro às 9h30.*

*Recordamos que o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.*

*Sem outro assunto de momento, apresentando os nossos melhores cumprimentos*  
*Atentamente*

*O Presidente (...)*”.

- 1.4.1.** Porque não compareceu nesta reunião a trabalhadora ou alguém da comissão representativa, a entidade empregadora remeteu à mesma trabalhadora, – 1.<sup>a</sup> da lista da comissão representativa de trabalhadores, a seguinte carta, por ela rececionada no dia 27.10.2014:

*“(…) ASSUNTO: Cessação de Contrato de Trabalho por Despedimento Coletivo nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 360.º do CT*

*Exmos Senhores*

*Ao abrigo do disposto no art.º 363.º n.º 2 alínea a) do CT, face ao Despedimento supra referido de 5 trabalhadoras, considerando que, na data em que envia a comunicação aos trabalhadores, o empregador deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, a ata das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação, e nos termos da alínea b) do mesmo normativo devem tais documentos ser presentes à Estrutura representativa dos trabalhadores, vem, muito respeitosamente, o ..., remeter, conforme quadro abaixo, a relação devida:*

*(...)*

*Aproveita-se o ensejo para remeter, por cautela, cópia da Ata da Reunião aprazada nos termos do art.º 361.º do CT, face à ausência na mesma de todas as*

*trabalhadoras da Comissão Representativa das mesmas e do ACT, todos devidamente convocados para o efeito.*

*Naturalmente, perante a falta daqueles, a posição adotada pelo empregador quanto ao Despedimento foi, após a devida ponderação, mantida.*

*Sem outro assunto de momento, apresentando os nossos melhores cumprimentos*

*Em Anexo: cópia de Ata*

*Atentamente*

*O Presidente (...)*”.

- 1.5.** A análise deste processo cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:*

*(...) b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental (...)*”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURIDICO**

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

*“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se 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 referida (...) salvo nos casos excepcionais 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.*

*3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”*

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe *Família* estabelece:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).”*

**2.3.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe *Paternidade e maternidade* consagra:

*“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...).”*

**2.4.** Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV – Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe *Proteção em caso de despedimento*

*“(...) 1 – 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.....*

*2 – ...*

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:

a) ...

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) ...

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6. (...).”

**2.5.** O CT no Capítulo VII Cessação de contrato de trabalho, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe *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 (...).”*

**2.6.** E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe *Comunicações em caso de despedimento coletivo* vem estabelecer:

*“(...) 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 despedirem;*
- 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 referido 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 (...)."*

**2.7.** *Relativamente a Informações e negociação em caso de despedimento coletivo epígrafe do artigo 361.º:*

*"(...) 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 (...).”

**2.8.** A intervenção do ministério responsável pela área laboral, como epígrafe do artigo 362.º do CT, prevê:

“(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.

4 – Constitui contraordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1. (...).”

**2.9.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador em gozo de licença parental nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma cabal, objetiva e coerente a inclusão dos/as mesmos/as nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade.

- 2.10.** Da análise do processo, apesar das fases principais do despedimento ora em causa terem decorrido no ano de 2014, pois que, o pedido de parecer foi remetido inicialmente para a ACT e para a DGERT quando deveria ter sido remetido para a CITE, verifica-se, da prova produzida, para além de falta da identificação dos critérios utilizados para seleção dos/as trabalhadoras/es, a existência de pelo menos, mais 3 trabalhadoras com a mesma categoria profissional e profissão da trabalhadora ora especialmente protegida: “(...) *educador de infância* (...)” conforme consta quadro de pessoal anexo A.
- 2.11.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta o teor do pedido efetuado pela entidade empregadora à CITE, constante do ponto 1.1., os motivos do despedimento ponto 1.2., os critérios ponto 1.3., o teor da reunião de informações e negociação, a que aludem os pontos ponto 1.4. e 1.4,1., bem como o teor do quadro de pessoal anexo A, afigura-se-nos como insuficientemente demonstrados ou explicados tais critérios pelo que, a inclusão da trabalhadora especialmente protegida, no despedimento, a concretizar-se, poderá configurar indício da prática de discriminação em função da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE opõe-se à inclusão da trabalhadora lactante ..., no processo de despedimento coletivo, promovido pelo ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**