

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 362/CITE/2015

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 362/CITE/2015, solicitando Parecer prévio à cessação de contrato de trabalho de trabalhadora lactante, abrangida por 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 1037 – DL-C/2015

I

Em 3 de setembro de 2015, a CITE recebeu da ..., S.A., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 13.08.2015, solicitado, 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 12.02, relativo à cessação de contrato de trabalho com trabalhadora lactante, parecer esse que se opôs à inclusão da referida trabalhadora no processo de despedimento coletivo.

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3.º, alínea b) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos processuais, nomeadamente, verificar os motivos e critérios apresentados pela entidade empregadora para fundamentar o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental.

1.1. Ora, na presente reclamação a entidade empregadora refere, o seguinte:

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ... em Lisboa, notificada do PARECER N.º 362/C1TE/2015, proferido por V. Exas, no âmbito do pedido de Parecer Prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, ..., 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, vem exercer o seu direito de RECLAMAÇÃO ao abrigo do disposto no artigo 191.º e seguintes, do Código do Processo Administrativo, Nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. Foi a ora Reclamante ... notificada em 18.08.2014, do Parecer da CITE, desfavorável ao despedimento da trabalhadora em período lactante, incluída em processo de despedimento coletivo.

2. Perante tal Parecer, a entidade Empregadora, ora Reclamante, vem exercer o seu direito de Reclamação, porquanto considera que, os elementos facultados com o pedido de Parecer prévio, não foram corretamente valorados, assim como os elementos que caracterizam a atividade da ora Reclamante e as funções desempenhadas pela trabalhadora em questão.

3. Nomeadamente, com o devido respeito, é falsa a afirmação feita neste parecer de que nos documentos remetidos para a CITE, não é estabelecido qualquer nexos causal entre os objetivos a atingir com o despedimento e os trabalhadores a despedir em concreto.

4. Para tal conclusão, nas considerações que faz no seu douto Parecer, a CITE refere, que dos documentos juntos pela Reclamante não resulta claro e inequívoco os critérios de seleção com vista ao despedimento da trabalhadora lactante.

5. A CITE emitiu, assim, parecer desfavorável, com fundamento em discriminação por motivo de parentalidade.



6. Salvo melhor opinião, não concorda a Reclamante com tais considerações e conclusões, pelo facto de que como pretende demonstrar com a presente Reclamação, a Reclamante concretizou, designadamente nos termos do artigo 359.º, n.º 2 do CT, o critério de seleção utilizado na inclusão dos trabalhadores no processo de despedimento coletivo, designadamente o constante da alínea a), da ora citada norma: Motivos de Mercado.

7. Contudo e analisando objetivamente a situação, como resulta claro tanto da carta de intenção de despedimento remetida à trabalhadora, como da ata da reunião de negociações, a ora Reclamante não tem trabalho para a trabalhadora!

8. Como não tem para os restantes trabalhadores da empresa que desempenham as funções da trabalhadora em questão, “Técnica de Formação”.

9. E como a atividade da Reclamante é única e exclusivamente de formação profissional, foi expresso e explícito naquela carta que não existem projetos de formação em curso e os que existiam já se encontram há muito terminados,

10. Pelo que, desde que a trabalhadora ... regressou ao trabalho após gozo da licença de maternidade, não tem trabalho, tal como os colegas inseridos no processo de despedimento coletivo.

11. E assim no passado ano de 2014, a Requerente havia recorrido a processo de despedimento coletivo, onde a trabalhadora em questão foi incluída, e a CITE, mesmo após reclamação do parecer, também desfavorável ao despedimento desta trabalhadora,

12. Onde explicou a Reclamante que, aquando do regresso da trabalhadora não teria trabalho para lhe adjudicar, pois os projetos a que estava afeta tinham terminado,

13. Ainda assim esta entidade, perante uma situação em que resulta claro da carta de intenção de despedimento e da ata da reunião de negociação, que a

trabalhadora tem conhecimento e não se opôs aos motivos para o despedimento,

14. Porque sabe e vive a real situação, de que na área da formação da Reclamante não existem projetos de formação aprovados,

15. Emite parecer desfavorável, com data inclusive, em que a trabalhadora já não se encontrava em período lactante, tendo este terminado em 12 de agosto de 2015, como resulta dos elementos remetidos.

16. Motivo pelo qual a Reclamante apenas pode considerar que tenha existido um lapso na emissão do parecer de que ora se reclama, pois que não existindo trabalho, não existe como garantir o pagamento do vencimento da trabalhadora, que na verdade passa os dias” sem nada para fazer!

17. Situação que cria grande instabilidade emocional junto da trabalhadora, porque não tem trabalho para executar, pois a Reclamante está com a atividade parada!

18. Instabilidade numa pessoa que foi Mãe há pouco tempo, que tem um Bebê em casa de que precisa tratar e que agora precisa que a Mãe esteja estável profissionalmente, para poder estar estável emocionalmente e não interferir negativamente na educação do filho,

19. Ao passar a ansiedade que vive no trabalho para o seu filho!

20. Pois nem a trabalhadora consegue seguir a sua vida, cessando a relação laboral com a empresa e procurar outro trabalho, nem a Reclamante a pode ajudar a faze-lo,

21. Pelo facto de que a CITE, na ânsia de proteger a trabalhadora, está apenas a prejudicá-la com parecer de que se reclama!

22. Nesta medida pede-se uma ponderação rigorosa e razoabilidade na análise dos factos e não uma decisão “cega”, apegada apenas a normas e jurisprudência, que não correspondem à realidade do caso concreto desta trabalhadora.

23. Pois que, com a situação em que a CITE coloca a Reclamante e a trabalhadora, esta não pode desenvolver o seu trabalho e conhecimentos, porque não existe trabalho, assim como não se encontra numa situação em que não sabe se deve procurar e aceitar outras ofertas de emprego,

24. Tal decisão é mesmo contrária a um estado de direito, que pretende proteger os seus cidadãos e não prejudicá-los, como no caso de uma MÃE causar-lhe uma GRANDE SITUAÇÃO DE STRESS. que acaba por ser transferida para o FILHO!

25. Pois que, para além de não existir trabalho e ser uma empresa cada vez mais pequena, face à impossibilidade de manutenção dos postos de trabalho, a Requerente corre o risco de incumprir com o pagamento da retribuição mensal da trabalhadora, porque não tem como suportar tal custo e a trabalhadora sabe isso e sabe que não é por a Reclamante voluntariamente querer incumprir,

26. Daí que todo o processo de despedimento foi pacífico e de grande compreensão e inclusive a Reclamante na expectativa de melhores dias transmitiu aos trabalhadores, inclusive à trabalhadora ..., que se as condições económicas da empresa melhorassem, iria contratar de novo os mesmos trabalhadores que se viu obrigada a despedir, com quem trabalhou durante anos e confia no seu trabalho.

27. Atente-se que tendo os fundos comunitários do QREN, já terminado, o principal financiador da atividade desenvolvida pela Reclamante e como tal “quem paga” os trabalhadores, sem estes fundos, por término dos projetos, não é possível ao empregador, no caso à Reclamante, cumprir com a sua obrigação de pagamento da retribuição mensal dos trabalhadores em causa.



28. Ao que acresce que, como também referiu o representante da ora Reclamante na reunião com os trabalhadores, e como também consta da carta de intenção de despedimento, existe um desconhecimento generalizado do efetivo início do quadro de apoio comunitário, conhecido como “**Portugal 2020**”.

29. Assim, tendo sido exposta esta situação à trabalhadora, como consta dos documentos remetidos à CITE, salvo melhor opinião, não ponderou e acautelou esta entidade os reais interesses da trabalhadora.

30. Mais se refira que nunca poderá considerar-se a existência de discriminação em razão da paternidade, pois dos trabalhadores que não estão incluídos neste processo de despedimento, encontra-se pelo menos 1 (uma) trabalhadora também em período lactante.

31. E mais, como se pode aferir do Quadro de Pessoal remetido, a Requerente irá manter apenas os postos de trabalho, com funções essencialmente administrativas, e assim indispensáveis à tentativa de reestruturar a atividade da empresa com apresentação de candidaturas a novos projetos.

32. Pois que, o critério seguido pela Reclamante na seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo, está relacionado com a sua atividade — formação profissional — formação que existe consoante a existência de projetos,

33. E como tal se as funções desempenhadas pela maioria dos trabalhadores da Reclamante, são de formação, ou coordenação de projetos de formação profissional, como sucede com a trabalhadora em causa, a seleção só poderia recair e recaiu nos trabalhadores afetos a projetos já terminados e à inexistência de novos projetos.

34. A trabalhadora ..., como consta da carta de intenção de despedimento, nos últimos anos encontrava-se afeta a 3 (três) projetos de formação, de 3 (três) clientes diferentes.

a) O projeto n.º ..., cujo cliente é a ..., que iniciou a 15.10.2012 e teve o seu fim em 31.03.2014.

b) O projeto n.º ..., cujo cliente é a ..., que iniciou a 17.10.2012 e teve o seu fim em 25.03.2014.

c) O projeto n.º ..., cujo cliente é a ..., que iniciou a 22.10.2012 e teve o seu fim em 21.05.2014.

35. Assim, se justifica a inclusão desta trabalhadora, no presente processo de despedimento coletivo, pois a ora Reclamante não tem como saber se terá novos projetos e como tal fundos para o seu financiamento, de modo a cumprir com o pagamento da retribuição desta Trabalhadora.

36. Verifica-se, assim, face a tudo o exposto que inexistiu qualquer discriminação ou tratamento desfavorável da trabalhadora em questão, tendo a sua inclusão no processo de despedimento coletivo, sido baseada em critérios absolutamente objetivos.

37. E nesta medida a Reclamante solicita mesmo à CITE que contacte diretamente a trabalhadora ... e a questione se a decisão de a manter “presa” à Reclamante a está a beneficiar ou a prejudicar!

38. Termos em que, demonstrado fica também que, persistindo o Parecer prévio desfavorável dado pela CITE, as consequências para a Reclamante e para a própria Trabalhadora, que já não se encontra em período lactante, poderão ser irreparáveis e serão apenas da responsabilidade da CITE, demonstrando-se, assim, a inconveniência do ato administrativo de que ora se recorre.

Sem prescindir,

39. Requer-se a Nulidade do ato administrativo de que se reclama, o Parecer, ao abrigo do disposto no artigo 161.º, n.º 2, alíneas d) e h) do CPA, uma vez que da notificação remetida à Reclamante, a CITE refere que junta a ata pela qual a

Reclamante deveria aferir da existência de quórum para deliberação da Reunião destinada a emitir o Parecer.

40. Contudo a mesma não é junta, não podendo a Reclamante aferir da regularidade da emissão do Parecer emitido pela CITE.

Nestes termos, considerando o exposto supra, a informação constante da documentação em anexo, bem como a documentação já anteriormente entregue à CITE, se requer a V. Exas. seja deferida a presente Reclamação, e em consequência, seja emitido Parecer Prévio favorável ao despedimento da trabalhadora ..., no âmbito do processo de despedimento coletivo em curso na ora Reclamante, ...Lda..

Caso assim não se entenda, requer-se a nulidade do ato administrativo, correspondente ao Parecer emitido pela CITE, ao abrigo do disposto no artigo 161.º, n.º 2, alíneas d) e h) do CPA.

1.2. Não foram juntos à presente Reclamação quaisquer documentos.

II

ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Decorre do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, que os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

- 2.2.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público. Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores.
- 2.3.** Todavia, podem os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade que, eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.
- 2.4.** Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:
- 2.4.1.** O despedimento de trabalhadora grávida puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de pedido de parecer prévio à Comissão.
- 2.5.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE “... *Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental*”.
- 2.6.** 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.

- 2.7.** Um dos considerandos da 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”.
- 2.8.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:
- “(...) b) *Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*
- (...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*
- (...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.
- 2.9.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:
- “(...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.
- 2.10.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 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 (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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. (...)”

2.11. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.12. O Código do Trabalho dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.
(...)”*

2.13. No que respeita ao funcionamento das empresas e em conformidade com as normas comunitárias, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou

lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.14. 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”.

2.15. 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”.

2.16. Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão aferir:

- i. A existência de discriminação por motivos de maternidade na inclusão da trabalhadora lactante no processo de despedimento coletivo.

III

ANÁLISE DO CASO CONCRETO

3.1. Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:

3.1.1. A entidade empregadora afirma que “(...) a *Reclamante concretizou, designadamente nos termos do artigo 359.º, n.º 2 do CT, o critério de seleção utilizado na inclusão dos trabalhadores no processo de despedimento coletivo, designadamente o constante da alínea a), da ora citada norma: Motivos de Mercado.”*

3.1.2. Acresce que segundo a ora Reclamante não há qualquer discriminação na inclusão da trabalhadora no processo de despedimento coletivo, desde logo porque, neste momento, labora na empresa outra trabalhadora lactante que não foi incluída no presente despedimento.

3.2. Atendendo ao acima exposto, ao tempo da emissão do Parecer n.º 362/CITE/2015, a entidade empregadora não havia afirmado a existência de outras trabalhadoras especialmente protegidas a laborar na empresa.

3.3. Além disso, o que a entidade empregadora identifica como critério de seleção são os motivos de mercado, pelo que tal não se pode confundir, pois diz o art.º 359.º do CT que

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;

Tal não consubstancia a escolha de determinado trabalhador/a sob um qualquer critério mas a motivação para que tal aconteça.

3.4. Ou seja, não foram indicados quaisquer critérios de seleção no que à escolha daquela trabalhadora se reporta. Do processo de despedimento coletivo inicialmente enviado à CITE, não resulta qual o critério estipulado para que fosse esta a trabalhadora a incluir no processo de despedimento, a entidade empregadora limitou-se a enunciar os motivos previstos nos artigos 359.º do Código do Trabalho. Não sendo, desta forma, entendível que os fundamentos para o despedimento (motivos) e os critérios de seleção correspondam ao mesmo conceito, de acordo com o preceituado nas alíneas a) e c) do n.º2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

3.5. Reitere-se que de acordo com o mencionado Parecer 362/CITE/2015, *“Nestes termos, não se afiguram claros nem inequívocos, nem a escolha nem o resultado da existência de critérios de seleção, os quais não surgem identificados em nenhuma das comunicações da empresa, quer para os trabalhadores, quer para a CITE, com vista ao despedimento da trabalhadora lactante.*

Nestes termos, afigura-se não existirem critérios de seleção, uma vez que não constam no âmbito do processo remetido à CITE, pelo que não é possível considerar afastada a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.”

3.6. Ao contrário do alegado no ponto 31 da reclamação, a entidade empregadora não juntou ao processo principal (ou à presente reclamação) quaisquer documentos, nomeadamente o quadro de pessoal.

- 3.7. Diz a entidade empregadora no seu ponto 32 que o critério seguido pela reclamante na seleção dos trabalhadores está relacionado com a sua atividade-formação profissional- formação que existe consoante a existência de projetos. Tal foi somente referido na reclamação e não foi objeto de contraditório por parte da trabalhadora.
- 3.8. No que respeita ao alegado no ponto 39, não foi afirmado pela CITE juntar a ata da reunião ao parecer , sendo que o referido é **“CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA”**

Isto é,

A lista de presenças está enunciada na referida ata, que poderá ser consultada a qualquer momento por parte da entidade empregadora, por forma a aferir o afirmado.

IV

DECISÃO

- 4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:
- a) Indeferir o pedido objeto da reclamação ao parecer n.º 362/CITE/2015 e manter o mesmo parecer, uma vez que, ao analisar a reclamação da entidade empregadora, verifica-se que a mesma não acrescenta novos elementos.
 - b) Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.