

PARECER N.º 278/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras lactantes, incluídas 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 833 – DL-C/2016

I – OBJETO

1.1. Em 12.05.2016 a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras lactantes ... 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.

1.2. No documento enviado à CITE, a entidade empregadora vem requerer a emissão de parecer prévio, juntando para o efeito as comunicações da intenção de despedimento, recebidas pelas trabalhadoras, nos seguintes termos.

“Exma. Senhora,

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar-lhe a intenção da ... de proceder a um despedimento coletivo, no qual V. Exa. será abrangida.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea a), do Código do Trabalho, são os seguintes os motivos invocados para o despedimento coletivo:

O presente Despedimento Coletivo justifica-se pelo facto da Empresa ter vindo a registar uma quebra significativa dos resultados por si alcançados, decorrentes, por um lado da crise financeira que afetou os setores onde a

Empresa opera, bem como, por outro lado, pelo decréscimo da procura, por parte dos clientes dos serviços por si prestados.

Esta nova realidade teve um impacto muito grande na dinâmica comercial da empresa, nomeadamente no que respeita à atuação dos seus clientes em que houve aqueles que solicitaram a redução dos serviços contratados à Empresa e outros pura e simplesmente decidiram resolver ou denunciar os contratos de prestação de serviços que vinham mantendo.

Assim, viu-se a empresa forçada a reestruturar algumas das suas áreas de negócio adequando a sua estrutura à realidade económica atual.

Desta forma, ponderadas as circunstâncias, não resta à Empresa outra alternativa senão recorrer ao presente despedimento coletivo.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea e), do Código do Trabalho, informa-se V. Exa. que a EMPRESA pretende efetuar o despedimento dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo após terem decorrido 15 (quinze) dias, contados da data da receção da presente comunicação ou, sendo o caso, contados da data do envio da comunicação prevista no artigo 360.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do disposto no artigo 5.º, n.º 1, da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto terão os trabalhadores afetados pelo presente despedimento direito a uma indemnização calculada nos seguintes moldes:

(...)

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fração de ano;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de novembro de 2012 inclusive e até 30 de setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde à soma dos seguintes montantes:

- i) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;*
- ii) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes;*
- iii) O disposto na subalínea i) aplica-se apenas nos casos em que o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de três anos.*

Nos termos do disposto no artigo 5.º, n.º 2, da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, o montante total da compensação calculado nos termos do número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Nos termos do disposto no artigo 5.º, n.º 4, da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1:

- a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;*
- b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;*
- c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.*

Nos termos do disposto no artigo 5.º, n.º 5, da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, quando da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja:

- a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima*

mensal garantida, não é aplicável o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

Nos termos do disposto no artigo 5.º, n.º 6, da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, quando da soma dos valores previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea c) do n.º 1;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

Mais se informa que dispõe V. Exa, a contar da presente data de um pré aviso de 5 dias úteis para, em conjunto com os restantes trabalhadores afetados pelo presente processo, elegerem uma comissão representativa, com um máximo de 5 pessoas, para estar presente na fase de informações e de negociação que terá lugar com a empresa, em dia e hora a comunicar, a qual poderá fazer-se assistir por um perito designado pela comissão.

Deverá a Empresa ser informada por escrito da eleição da Comissão mencionada no parágrafo anterior.

Será também cópia da presente comunicação remetida à DGERT, sendo solicitada a sua presença na referida fase de negociação.

Por fim, reforça-se o teor confidencial da presente comunicação, a qual apenas poderá ser acedida pelos trabalhadores aqui envolvidos e pelas

entidades oficiais, estando vedada a sua divulgação a terceiros, salvo se previamente e por escrito consentido pela Empresa.

Finalmente, informamos que V. Exa. fica dispensado de comparecer ao serviço, sem perda de retribuição, a partir de 26 de abril do corrente ano.

(...)

Anexo I

DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO (ARTIGO 360.º N.º 2 ALÍNEA A))

1. Introdução e Origem do Problema Empresarial

A ... ("a Empresa"), opera no mercado português desde 1992, tendo atualmente cerca de 5500 colaboradores ao seu serviço, dos quais a esmagadora maioria, cerca de 90% prestam a sua atividade diretamente nos ..., isto é, nas instalações dos clientes (...).

Os restantes trabalhadores pertencem à estrutura da Empresa, ocupando-se da gestão, administração e demais tarefas necessárias à prossecução da atividade da empresa (...).

Nos últimos 4 anos, em consequência da crise económica registada no país, muitos dos clientes da Empresa prescindiram dos serviços desta, ou solicitaram a sua redução, o que gerou um significativo desequilíbrio entre a força de trabalho existente e as necessidades da mesma, levando assim a um excesso de mão de obra, com impactos negativos na gestão da Empresa.

Sendo a Empresa uma prestadora de ..., os efeitos da crise fizeram-se sentir essencialmente nos anos 2015 e 2015, período durante o qual aumentou consideravelmente o número de clientes que rescindiram ou renegociaram os seus contratos com o objetivo de obterem uma redução de custos para as suas estruturas.

No espaço de um ano a faturação da Empresa sofreu um decréscimo de € 6.000.000,00, decorrente da denúncia de inúmeros contratos de prestação de ..., ou da renegociação dos mesmos implicando assim uma perda de volume de negócios por parte da Empresa vs uma redução de custos por parte do cliente.

Por estas razões a Empresa está neste momento, perante uma necessidade objetiva decorrente dos motivos de mercado supervenientes, de proceder a uma reorganização interna, no sentido de permitir que a mesma se mantenha competitiva e com uma estrutura humana adaptada às suas reais necessidades.

Atualmente, e enquanto este ajuste da sua estrutura humana não se verificar, há um desequilíbrio financeiro grave que carece de ser corrigido, porquanto, atualmente implica um custo acrescido a cada dia que passa pela circunstância de permanecerem no seu quadro de pessoal trabalhadores que, por um motivo ou outro viram os seus postos de trabalho serem extintos.

Manter estes colaboradores dentro da estrutura da empresa também é algo que a Empresa não afigura como viável porquanto traduzir-se-ia necessariamente numa (i) ocupação dos trabalhadores afetados pelas alterações de mercado numa ótica que não corresponderia às suas necessidades reais e que seria incompatível com a intenção da empresa se manter a operar no mercado nacional de forma competitiva, e, por outro lado (ii) a manutenção deste conjunto de colaboradores na sua estrutura poderia colocar em perigo os restantes postos de trabalho.

Equacionados estes aspetos, não resta outra alternativa à empresa senão dar início a um processo de Despedimento Coletivo.

(...)

3. REDUÇÃO DA ATIVIDADE E CONSEQUÊNCIAS ECONÓMICAS

As reduções de atividade já mencionadas anteriormente tiveram consequências económicas graves, entre as quais se destaca a redução acentuada do volume de vendas o qual decresceu no período entre 31 de dezembro de 2014 e 31 de dezembro de 2015 de € 56.325.959,00 para € 50.434.303,00, tendo o valor de custos com o pessoal mantido o seu valor: 39.651.738,00 em 2015 para um valor de € 38.288.794,00 em 2015.

4. AUMENTO DO CUSTO DE MÃO DE OBRA

Como aumento da Remuneração Mínima Mensal (RMM) de € 505,00 para € 530,00, o impacto verificado na atividade desenvolvida pela Empresa foi

significativo, pois, como se sabe, no setor da limpeza os salários são mais baixos, razão pela qual se operou um significativo aumento da massa salarial decorrente desta atualização da RMM.

Por uma questão de autonomia de Gestão, a Empresa decidiu na altura suportar este custo, não o refletindo no valor a cobrar aos seus clientes, por temer que tal imputação pudesse significar uma denúncia em massa dos contratos até então em vigor.

A verificar-se esta tendência de aumento da RMM, o desequilíbrio entre a redução da faturação e o aumento progressivo da massa salarial conduzirão inevitavelmente a uma dinâmica que, será suscetível de gerar grandes perdas no imediato e que se agravarão num curto prazo de 2 anos.

(...)

6. MOTIVOS QUE DÃO ORIGEM AO DESPEDIMENTO COLETIVO

De acordo com a dinâmica atualmente existente no mercado nacional, que culminou na redução dos serviços prestados pela Empresa aos seus clientes, pelas razões atrás aduzidas, existe um desequilíbrio entre os recursos humanos atualmente existentes na Empresa e as reais necessidades da mesma.

Para este desequilíbrio contribuem alguns fatores que foram identificados no conjunto de trabalhadores a inserir no despedimento coletivo:

- Denúncia total de contratos de prestação de serviço por parte de alguns clientes, os quais optaram por um sistema de internalização dos serviços até então prestados pela Empresa.*
- Renegociação de contratos de prestação de serviços, mediante solicitação dos clientes, tendo sido requerido à Empresa a redução dos serviços prestados.*

Desta forma, existe a necessidade da ... ajustar a sua organização bem como os recursos afetos à mesma, de forma a dar uma melhor resposta às atuais exigências do mercado assegurando desta forma a viabilidade da Empresa a curto e médio prazo.

7. PROCURA DE MEDIDAS ALTERNATIVAS

Desde o início do atual período de crise que a Empresa se encontra numa fase de adaptação das diversas formas de mão de obra existente às reais necessidades do mercado, seja pela redução de horários de trabalho dos seus colaboradores, seja pela alteração de local de trabalho.

Por outro lado também não tem existido a contratação de mão de obra temporária para substituição de trabalhadores que por qualquer motivo possuam os seus contratos suspensos, pelo que todas as substituições têm estado a ser asseguradas internamente com os trabalhadores atualmente pertencentes à estrutura humana da empresa, o qual só é possível face à existência de excedentários, sendo que esta situação não é algo sustentável a médio/longo prazo.

8. OBJETIVOS DA MEDIDA E FUTURA VIABILIDADE DA EMPRESA

Com a presente medida espera-se que (i) a força de trabalho se torne ajustada às reais necessidades do serviço; (ii) seja retomado o equilíbrio entre a faturação e custos de pessoal; (iii) a empresa recupere os níveis normais da sua conta de exploração e que, (iv) a empresa possa dar resposta adequada aos compromissos assumidos com os acionistas, o que pressupõe a viabilidade da mesma e a permanência no mercado, com as necessárias garantias de sustentabilidade.

ANEXO II

QUADRO PESSOAL, DISCRIMINADO POR SETORES ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA

(ARTIGO 360.º N.º 2 ALÍNEA B))

(...)

ANEXO III

CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR

(ARTIGO 360.º N.º 2 ALÍNEA C))

Pelas razões descritas no Anexo I é intenção da Empresa dar início a um processo de despedimento coletivo, decorrente, por um lado da atual situação económica e financeira da empresa e do mercado em que a mesma opera e, por outro lado, da necessidade de reorganizar o quadro de pessoal

"operacionais" decorrente do término ou redução dos contratos celebrados com os seus clientes.

Os trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento coletivo integram diversos departamentos da empresa, a saber:

- ...
- ...
- ...

A reestruturação em curso impacta colaboradores de diversas regiões do território nacional, e pertencentes a diversos departamentos da empresa.

Como procedimento prévio ao presente despedimento coletivo, a empresa encetou diversos esforços para evitar este passo, contudo, uma vez que a resolução ou a redução de contratos de prestadores de serviços levaram à extinção de postos de trabalho, não tendo a empresa conseguido angariar novos clientes para os quais reconduzir os colaboradores aqui visados, ou não sendo exequível a proposta de redução de horários de trabalho. Acresce ainda que, nos casos em que se operou a substituição de prestadores de serviços, não há lugar à transferência de trabalhadores, por não se tratar do setor de limpeza. Não obstante continuar a empresa a tentar encontrar soluções alternativas, afigura-se como adequado dar início ao presente processo.

1. DIVISÃO ...

A Empresa possui na sua estrutura organizativa uma Divisão denominada ..., a qual é responsável pela prestação de ... junto dos clientes de diversas áreas, nomeadamente ..., ..., ..., ... e Atualmente esta Divisão conta com 01 ... e ...

Dos serviços prestados pela ... destacam-se os serviços de Suporte Comercial prestados pela Empresa no Cliente ... Estes serviços incidem essencialmente em tratamento do correio, arquivo, elaboração de faturação e cobrança de dívidas, bem como acompanhamento ao cliente.

O cliente, de acordo com comunicação enviada a 17 fevereiro de 2016, apresentou a sua denúncia ao contrato de prestação de serviços, denúncia essa que produzirá os seus efeitos a 22 de abril próximo.

A este contrato de prestação de serviços estavam afetas as trabalhadoras: ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., tendo o seu local de trabalho nas instalações do Cliente sítas em ...

A Colaboradora ... estava afeta ao cliente, mas possui o seu local de trabalho em ...

Com a denúncia deste contrato de Prestação de Serviços pelo cliente ..., consideram-se extintos os postos de trabalho ocupados pelas trabalhadoras atrás descritas, razão pela qual é intenção da Empresa inclui-las no presente processo de Despedimento Coletivo.

(...)

ANEXO IV

NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS (ARTIGO 360.º N.º 2 ALÍNEA D))

(...).”

- 1.3.** Do processo remetido à CITE, constam, ainda, cópia dos contratos de trabalho das trabalhadoras especialmente protegidas, cópia da ata da reunião de informações e negociações realizada a 12 de maio de 2016, bem como cópia da denúncia do contrato por parte da ...

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 e com a Constituição da República Portuguesa, 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 b) do artigo 3.º da Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Assim, compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.4.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho. Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).
- 2.5.** 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”.

2.6. 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”.

2.7. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, como é o caso em apreço, ou de trabalhador no gozo da licença parental, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir. Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a

designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de parentalidade.

- 2.8.** O presente despedimento coletivo foi determinado por motivos de mercado e estruturais de acordo com as alíneas a) e b) no n.º 2 do artigo 359.º do Código de Trabalho, estando incluídos/as no total 17 trabalhadores/as titulares de várias categorias profissionais e a desempenhar diferentes funções em diferentes departamentos e clientes da empresa.
- 2.9.** De acordo com o processo remetido à CITE a trabalhadora ... desempenha funções de coordenadora e a trabalhadora ... de técnica administrativa na ...
- 2.10.** No âmbito dos motivos subjacentes ao despedimento coletivo, a empresa refere, sucintamente, que se verifica um desequilíbrio entre os recursos humanos existentes na empresa e as reais necessidades da mesma, desde logo pela denúncia total dos contratos de prestação de serviços por alguns clientes, bem como pela renegociação de outros contratos, tendo sido requerida a redução dos serviços até então prestados.
- 2.11.** No que concerne aos critérios de seleção adotados, a empresa refere que, mediante comunicação de 17 de fevereiro de 2017, a cliente ... denunciou o contrato de prestação de serviços de suporte comercial, pelo que, estando as trabalhadoras especialmente protegidas afetas, através de contrato de trabalho, a este contrato de prestação de serviços, com a denúncia do mesmo *“consideram-se extintos os postos de trabalho ocupados pelas trabalhadoras atrás descritas, razão pela qual é intenção da Empresa incluí-las no presente processo de Despedimento Coletivo.”*
- 2.12.** Nestes termos, todos/as trabalhadores/as afetos/as àquele contrato de prestação de serviços e a desempenhar funções no cliente da entidade empregadora, incluídos/as no despedimento coletivo.

2.13. Assim sendo, não decorre da apreciação de todo o processo que existam indícios de discriminação na inclusão das trabalhadoras lactantes, no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer no sentido de não se opor à inclusão das trabalhadoras lactantes ... e ..., no processo despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora, ..., não se afigurando a existência de indícios de discriminação.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08 DE JUNHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA UGT- UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES:

“A UGT vota a favor tendo em conta os contratos de trabalho assinados pelas trabalhadoras”.