

PARECER N.º 287/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos 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, com as alterações introduzidas pela Lei 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.
Processo n.º 733-DG-C/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 05.05.2017, a CITE recebeu da empresa ..., UNIPessoal LDA., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., incluída em processo de despedimento coletivo que abrange 3 trabalhadores/as, nos seguintes termos que se transcrevem:

Exmos. Senhores,

Em cumprimento do previsto no artigo 63º do Código do Trabalho, e na sequência do processo de despedimento coletivo instaurado pela sociedade ..., Unipessoal Lda., com sede na ..., e com o número único de pessoa coletiva e de matrícula ..., que envolveu a trabalhadora ... admitida a 12 de maio de 2014, com a categoria profissional de técnica de turismo, residente na ..., vimos por este meio solicitar junto de V. Exas. que, no âmbito das Vossas competências, emitiam e nos remetam Parecer Prévio à comunicação da decisão final de despedimento, atendendo ao facto de a referida trabalhadora se encontrar na 27ª semana de gestação.

O processo de despedimento coletivo instaurado pela ..., Unipessoal Lda., por encerramento, no passado dia 31 de março de 2017, da Loja ..., e que, conforme referido, envolveu a trabalhadora ..., foi motivado em razões de mercado, tal como consta da respetiva motivação que adiante integralmente se reproduz para

todos os efeitos legais, sem prejuízo de constar, igualmente, do processo de despedimento cuja cópia segue em anexo à presente missiva.

Em anexo ao presente email remetemos:

- Cópia da comunicação da intenção de despedimento coletivo assinado pelos trabalhadores, nomeadamente pela trabalhadora*
- ATA reunião realizada decorridos os cinco (5) dias úteis previstos na lei, na qual a trabalhadora ... esteve presente, na qual fica formalizado que não foi constituída comissão de trabalhadores.*
- Carta dirigida à DGERT com respetivo comprovativo de envio.*
- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora ... especialmente protegida e anexo A do Relatório Único da empresa.*

Ficamos desde já à inteira disposição de Vossas Exas. para os esclarecimentos que entendam por necessários, ou envio de algum elemento adicional que seja necessário juntar ao processo."

1.2. Conforme confirmado pela trabalhadora, em 31.03.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora grávida a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

1.2.1. Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo:

ANEXO I

NOTA JUSTIFICATIVA DA INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO COLETIVO

..., UNIPessoal LDA.

*(DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO COLECTIVO -
ARTº 360º, Nº 2, ALÍNEA A), DO CÓDIGO DO TRABALHO)*

Como é do conhecimento de V. Exas., face à atual conjuntura económico-financeira de mercado, à qual a nossa empresa não tem sido imune, tem existido uma necessidade permanente do aumento de esforço de vendas, otimização de margens e cumprimento com os procedimentos convencionados ao nível de reservas. Verificou-se uma quebra muito acentuada nas vendas do último semestre que vem culminar com vários anos de atividade não rentável, face aos custos operacionais que existem na manutenção da atividade da empresa e na presente data, considera-se que não existem condições de manutenção dos colaboradores e respetiva atividade.

No decorrer do ano de 2016 foram feitas diversas comunicações à equipa sobre os resultados da atividade, nomeadamente em 09.10.2016 foi transmitido que de janeiro a setembro do referido ano, estávamos a operar com uma quebra de 11% no valor das vendas, na mesma comunicação foi reforçado que o objetivo individual de vendas se situa no mínimo nos ...€ / mês, e que o mesmo não estava a ser cumprido. No final do ano 2016, concretamente em 30.12 foi dado conhecimento em comunicação enviada que tivemos o pior mês de sempre e que estávamos com faturação ao nível de 2012 (pleno ano de crise financeira), as vendas ficaram 42.98% abaixo, comparativamente com o mês homólogo de 2015. Nessa altura indicamos que os resultados a continuar, teríamos de reavaliar toda a situação da empresa. Nos meses subsequentes em dezembro de 2016 tivemos uma quebra de 20,81%, em janeiro de 44,45%, e em fevereiro de 50.12%, informação transmitida em com o envio de escala de trabalho para o mês de março de 2017 em 05.03.2017.

Assim, para fazer face à situação descrita e com vista a tornar a empresa operacionalmente mais adequada à realidade atual, a ..., Unipessoal Lda. tem vindo a ser forçada a tomar medidas de controlo de custo com fornecedores, nomeadamente com a ..., para rentabilização dos poucos recursos financeiros que ficam disponíveis após cumprimento integral com o pagamento de salários e obrigações fiscais.

Porque as nossas vendas também são reportadas centralmente à ..., fomos notificados pela entidade gestora do ... que pretendem que a loja onde

operamos ao público, lhe seja entregue a 11 de abril, por motivo de não renovação do contrato de utilização deste espaço comercial.

Perante tal cenário conjuntural e sem qualquer perspetiva de que exista uma retoma financeira ou pipeline que justifique, a nossa atividade comercial, a ..., Unipessoal Lda, considera não ter condições de desmobilizar a sua atividade para outro espaço comercial pelo que irá manter atividade apenas até ter cumprido com todas as suas obrigações laborais, legais, para com o master franchising e para com os clientes. A reestruturação que se impõe realizar até ao próximo dia 11 de abril faz com que tenhamos de realizar um processo de despedimento coletivo dos colaboradores da loja do

Face ao exposto, resulta claro que se tornou praticamente impossível a subsistência de todas as relações de trabalho constituídas com esta Empresa, não restando outra alternativa que não seja a de proceder ao processo de despedimento coletivo.

1.2.2. Critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir:

"1. O critério utilizado na seleção dos trabalhadores a despedir, são os técnicos de turismo com funções comerciais e de atendimento ao público na loja ..., que terá de ser encerrada por motivos de não renovação do contrato de utilização deste espaço comercial e da empresa não ter instalações alternativas onde os colaboradores possam exercer a sua atividade.

2. Na categoria profissional de Técnico de Turismo estão abrangidos pelo despedimento coletivo 3 colaboradores."

1.2.3. Período de tempo para a cessação dos contratos:

"1. Pretende-se que o despedimento seja efetuado dentro de um mês a contar da data da presente comunicação, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento."

- 1.2.4. Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 366.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:

“2. Não existe qualquer compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, ou seja, a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.”

- 1.3. Foi junta ao processo a ata de reunião de informações e negociação, datada de 9.04.2017, conforme se transcreve:

“Na presente data realizou-se reunião com os trabalhadores ..., ..., ... com o objetivo de verificar todos os esclarecimentos necessários à boa compreensão da comunicação do passado dia 31 de março de 2017, relativo ao processo de despedimento coletivo, com fundamentação entregue por mão própria. Não tendo sido constituída comissão de colaboradores e decorridos 5 dias úteis, e em conjunto com os trabalhadores presentes, não foram encontradas soluções que viabilizassem o negócio ou a continuidade da empresa, uma vez que as vendas continuam a decrescer significativamente e que a partir deste dia a empresa deixa de ter um espaço para operar no atendimento ao público e manter a atual estrutura.

Os trabalhadores entendem e concordam com o despedimento uma vez que nesta fase ainda existem recursos financeiros para assegurar as compensações previstos na lei.

Foi apresentado a cada trabalhador a proposta de valores compensatórios por cessação do contrato de trabalho de acordo com a lei em vigor e conforme simulador do ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho), tendo sido prestados todos os esclarecimentos solicitados, em relação aos mesmos. Não tendo sido manifestada oposição aos prazos previstos de rescisão, cumprindo o aviso prévio e assegurando os direitos dos trabalhadores, ficou acordada nova reunião a partir do dia 15 de abril de 2017 por forma a formalizar a decisão final sobre o processo.

..., 09 de abril de 2017”

1.4. Em 10.05.2017 a CITE solicitou à entidade empregadora o seguinte.

- “a) Cópia da comunicação da intenção de despedimento coletivo dirigida à trabalhadora e respetivo comprovativo da sua receção;*
- b) Cópia da Ata da reunião referida na Ata de 9.04.2017 e/ou cópia da Ata de 19.04.2017, mencionada no email endereçado à DGERT;*
- c) Comprovativo do encerramento da Loja do*

1.5. Em 10.05.2017, a entidade empregadora juntou ao processo a ata de 19.04.2017, cujo conteúdo se transcreve:

“ Na presente data realizou-se reunião com os trabalhadores ..., ..., ... com o objetivo no cumprimento legal do período necessário à formalização de decisão de despedimento coletivo, com base na comunicação do passado dia 31 de março de 2017 e reunião do dia 09 de abril de 2017.

Tendo sido manifestado na presente data concordância relativamente ao despedimento e uma vez que os trabalhadores envolvidos têm antiguidade igual ou superior a 1 ano e inferior a cinco anos, a decisão produzirá efeito no dia 09 de maio de 2017, cumprindo nestes termos o período de aviso prévio vinculado pela lei.

O motivo da cessação do contrato é uma descida abrupta no volume de negócios do último semestre/ultimo ano, para cerca de metade e dos custos atuais e futuros se terem tornado incompatíveis face às vendas em carteira, acrescido da rescisão de contrato por parte da entidade gestora do ... em 11 de abril de 2017, espaço comercial onde a empresa tinha a loja onde desenvolvia a sua atividade e atendimento a clientes.

A ..., Unipessoal Lda., assegura a todos os trabalhadores o pagamento de compensação por cessação de contrato de trabalho de acordo com a lei em vigor e conforme simulador do ACT, enviada individualmente por email a cada um dos trabalhadores, que confirmaram a sua receção e aceitação. O Pagamento terá lugar no dia 09 de maio de 2017 em hora e local a combinar. No mesmo dia será entregue a documentação necessária para dar entrada na segurança social o pedido de subsídio de desemprego.

Até à data indicada de cessação de contrato de trabalho, os trabalhadores continuam a receber as suas retribuições base.

..., 19 de abril de 2017"

- 1.6. Constam, ainda, do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Carta dirigida à DGERT; Email dirigido à DGERT; Contrato de trabalho da trabalhadora grávida; Anexo A do Relatório Único; Email da empresa dirigido à trabalhadora; Email da trabalhadora dirigido à empresa; Carta relativa a entrega de loja no termo do contrato.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de Abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º 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 (...), salvo nos casos excecionais 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."

2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

2.5. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².

2.6. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.7. 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.

2.8. 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).

2.8.1. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e

- 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.

2.9. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes 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 maternidade.

2.10. De modo a possibilitar melhor a avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

"I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para

fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”⁴, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

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

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁵ em conformidade com a Constituição, designadamente com a

⁴ Continuação da citação: “ Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

⁵ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).»

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

- 2.11.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou à trabalhadora especialmente protegida que *"Verificou-se uma quebra muito acentuada nas vendas do último semestre que vem culminar com vários anos de atividade não rentável, face aos custos operacionais que existem na manutenção da atividade da empresa e na presente data, considera-se que não existem condições de manutenção dos colaboradores e respetiva atividade.*
- 2.12.** Igualmente, informou que a: *"entidade gestora do ... que pretendem que a loja onde operamos ao público, lhe seja entregue a 11 de abril, por motivo de não renovação do contrato de utilização deste espaço comercial.", pelo que: "a ..., Unipessoal Lda, considera não ter condições de desmobilizar a sua atividade para outro espaço comercial pelo que irá manter atividade apenas até ter cumprido com todas as suas obrigações laborais, legais, para com o master franchising e para com os clientes. A reestruturação que se impõe realizar até ao próximo dia 11 de abril faz com que tenhamos de realizar um processo de despedimento coletivo dos colaboradores da loja do"*
- 2.13.** Os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo *"são os técnicos de turismo com funções comerciais e de atendimento ao público na loja ..., que terá de ser encerrada por motivos de não renovação do contrato de*

utilização deste espaço comercial e da empresa não ter instalações alternativas onde os colaboradores possam exercer a sua atividade. (...) Na categoria profissional de Técnico de Turismo estão abrangidos pelo despedimento coletivo 3 colaboradores."

- 2.14.** De acordo com o Anexo A do Relatório Único, relativo a 31 de outubro de 2016, a empresa tinha ao seu serviço 5 trabalhadores/as, três trabalhadores/as com a profissão de "empregado das agências de viagens" e as categorias profissionais de "Técnico de Turismo de 1, 2 ou 3", incluídos no despedimento coletivo em análise e uma Diretora de outros serviços especializados, n.e. e um Diretor e gerente de outros serviços, n.e..
- 2.15.** Conforme decorre das atas de reunião de informações e negociação "*Os trabalhadores entendem e concordam com o despedimento uma vez que nesta fase ainda existem recursos financeiros para assegurar as compensações previstas na lei.*" e "*o pagamento de compensação por cessação de contrato de trabalho de acordo com a lei em vigor e conforme simulador do ACT, enviada individualmente por email a cada um dos trabalhadores, que confirmaram a sua receção e aceitação. O pagamento terá lugar no dia 09 de maio de 2017 em hora e local a combinar. (...)*".
- 2.16.** Em face do exposto, e de acordo com os elementos que compõem o processo não se vislumbram indícios de discriminação em razão da maternidade no que respeita à aplicação do critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo e a consequente escolha da trabalhadora especialmente protegida para integrar esse despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., UNIPessoal LDA.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.