



## PARECER N.º 28/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de uma 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  
Processo n.º 1377 – DL-C/2014

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 23.12.2014 da empresa ..., Lda. um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., caixeira/vendedora.
- 1.2. A empresa remeteu à trabalhadora em 2/12/2014, a notificação da *intenção de proceder ao despedimento coletivo*.
- 1.3. Em 9/12/2014 as trabalhadoras notificadas comunicaram à empresa a constituição da comissão representativa, tendo a empresa notificado esta comissão, em 11/12/14, dos elementos a que se refere o artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, a saber:
  - a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo;*
  - b) *Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
  - c) *Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir;*
  - d) *Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;*

- e) *Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
- f) *Indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir.*

**1.4.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo, em resumo, são os seguintes:

**1.4.1.** *A ... explora atualmente dois estabelecimentos comerciais; um sito em Cascais e outro em Lisboa.*

**1.4.2.** *A exploração do estabelecimento de Cascais remonta a julho de 2013, data em que a Empresa celebrou com os proprietários da loja um contrato de arrendamento para fins não habitacionais com prazo certo. Apesar da profunda crise económico-financeira nacional e internacional e os efeitos que a mesma já estava a ter na sua atividade, a ... entendeu, nessa altura, que a sua exploração, dada a sua situação privilegiada, poderia constituir um bom investimento para a sua atividade.*

**1.4.3.** *A ... tinha, com efeito, a expectativa de vir a ter, em média, por mês, uma faturação de cerca de € 20.000 (vinte mil euros), correspondente a uma média de 60 clientes mensais.*

**1.4.4.** *Tais expectativas permitiriam à ... ambicionar uma conta de exploração da LOJA com um volume de negócios a rondar cerca de € 120.000 (cento e vinte mil euros) no segundo semestre de 2013.*



- 1.4.5.** *Não obstante as estimativas e objetivos fixados para a LOJA, nos primeiros 6 meses de exploração da LOJA, a sua conta de exploração apresentou um volume de negócios de € 71.746,12.*
- 1.4.6.** *E desde o início deste ano e até ao final de novembro, a situação na LOJA agravou-se de forma acentuada face ao cenário de 2013, muito embora os objetivos tenham sido, entretanto, ajustados.*
- 1.4.7.** *Tal significa que o volume de negócios da LOJA caiu, numa média de 12 meses, entre janeiro de 2014 e outubro de 2014, cerca de mais de 40% (passando de cerca de € 9.000,00 em janeiro de 2014, para cerca de € 5.000,00 em outubro de 2014);*
- 1.4.8.** *Por seu turno, o número de clientes da LOJA, numa média de 12 meses, entre janeiro de 2014 e outubro de 2014 caiu mais de 50%, passando de cerca de 40 para cerca de 17 clientes.*
- 1.4.9.** *A conta de exploração da LOJA, a 31 de outubro de 2014, apresentava um resultado operacional negativo de € 69.283,49 (sessenta e nove mil duzentos e oitenta e três euros e quarenta e nove cêntimos).*
- 1.4.10.** *Os resultados negativos da atividade da ... fizeram-se sentir com maior intensidade na LOJA, designadamente face ao verificado no estabelecimento de Lisboa.*
- 1.4.11.** *Neste contexto, e demonstrado o impacto significativamente negativo da exploração da LOJA nas contas da Sociedade, a ... viu-se na necessidade de encerrar o estabelecimento comercial em causa, tendo procedido à denúncia*



*do contrato de arrendamento respeitante à LOJA a qual encerrará, previsivelmente, a 31 de janeiro de 2015.*

**1.4.12.** *A solução indicada no ponto anterior permitirá à ... estancar, para o futuro, os elevadíssimos prejuízos que tem tido com a exploração da LOJA.*

**1.4.13.** *Infelizmente, face ao acima exposto, a cessação da exploração da LOJA apresentou-se como a única decisão de gestão racional que a ... poderia tomar;*

**1.4.14.** *Tanto mais que não é expectável que a ... consiga inverter a situação de quebra de vendas verificada na LOJA, pois não tem, face à crise económico-financeira nacional e internacional, a perspetiva de vir a angariar novos clientes e, assim, aumentar as vendas na LOJA.*

**1.4.15.** *Analisando a conjuntura económico-financeira, é fácil concluir que as expectativas não podem ser senão muito pouco otimistas.*

**1.5.** O critério de seleção das trabalhadoras, indicado pela entidade empregadora é integrar no despedimento coletivo aquelas que prestam trabalho no estabelecimento a encerrar, que é o de Cascais.

**1.6.** Consta ainda do processo a designação de uma comissão representativa das trabalhadoras, com a qual foi feita negociação, constando igualmente do processo a ata da reunião realizada, onde foi referenciado, mas não foi colocada qualquer questão relacionada com o facto de uma das trabalhadoras ser lactante, ou qualquer indício de discriminação.



## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*
- 2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4. Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.

- 2.5.** O artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa.*
- 2.5.1.** Na sua falta, e tal como determina o n.º 3 do mesmo artigo, o empregador *comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.*
- 2.6.** No caso em apreço, o empregador remeteu às trabalhadoras a que se refere o presente processo a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, e comunicou-lhes depois também os respetivos fundamentos remetendo-os para a comissão nomeada, que decorrem de motivos de mercado:
- 2.6.1.** *Um agravamento acentuado no volume de negócios e um impacto significativamente negativo da exploração do estabelecimento nas contas da empresa.*
- 2.7.** A entidade patronal fez indicação dos postos de trabalho a extinguir, que são todos os existentes na loja que vai encerrar, e onde labora a trabalhadora especialmente protegida ...
- 2.8.** Foram realizadas negociações com a comissão representativa das trabalhadoras, de cuja ata não resulta qualquer questão que indicie algum ato discriminatório em função da maternidade relativamente à trabalhadora especialmente protegida.

- 2.9.** Assim, considera-se não existirem indícios de discriminação na integração da trabalhadora ... no presente processo de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 14 DE JANEIRO DE 2015**