

**RESPOSTA À RECLAMAÇÃO  
DO PARECER N.º 129/CITE/2010**

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 129/CITE/2010: *Parecer Prévio nos termos do n.º 1 e da alínea c) 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 804 – DL-E/2010

**I – OBJECTO**

**1.1.** Em 12.11.2010, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., Lda., reclamação do Parecer n.º 129/CITE/2010, sucintamente, com os seguintes fundamentos, que aqui se transcrevem:

*(...) vimos por este meio reclamar junto de V. Ex.as, da decisão comunicada de parecer desfavorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da nossa trabalhadora lactante, a Senhora ....*

*Somos uma microempresa constituída em Março de 2007, cuja actividade consiste na promoção e exploração de uma rede de franchising dedicada à actividade de "Consultoria e Intermediação na Compra e Venda de Empresas. Avaliação de Negócios.", isto é, somos um master de uma rede de franchising.*

*As nossas receitas provêm da venda de franquias (abertura de escritórios franquizados) e da cobrança de royalties sobre a facturação dos nossos franquizados. Os nossos objectivos iniciais apontavam para a venda de 5 franquias até ao fim de 2010. Até ao momento apenas conseguimos abrir 2 escritórios franquizados, para além de que os nossos franquizados não têm alcançado o sucesso ambicionado na sua actividade, reflectindo-se nos reduzidos royalties que conseguimos cobrar aos mesmos.*

*Estes factos são comprovados pelos valores registados no volume de*

*negócios e prejuízos registados até à data (juntamos documentos comprovativos). Em 2008 registamos um volume de negócios de 32.988,13 €, em 2009 de 12.477,90 € e em 2010 até ao dia 11/11/2010 um valor de 13.686,70 €. Em 2008 e 2009 registamos prejuízos superiores a 60.000,00 €.*

*A empresa apenas tem ao seu serviço um total de 2 pessoas (juntamos documento comprovativo), o sócio-gerente ... e a Senhora ... que foi contratada para as funções de Responsável Operacional, na prática sendo responsável por prestar apoio directo ao sócio-gerente em toda a actividade operacional relacionada com a promoção de abertura de novas franquias e apoio às existentes.*

*A reduzida actividade da empresa e inerentes dificuldades económico-financeiras, bem com a inexistência de qualquer outra função ou posto de trabalho que possa ser preenchido pela Senhora ... levaram a empresa a decidir proceder à extinção do contrato de trabalho em causa passando o sócio-gerente ... a ser a única pessoa nos quadros.*

*Todos os factos relatados na presente comunicação são do conhecimento da Senhora ... e poderão ser pela mesma confirmados.*

*Nestes termos, se procede à presente comunicação e, se solicita a revisão da decisão comunicada de parecer desfavorável (...).*

**1.2.** A empresa junta à reclamação os seguintes elementos:

- Declaração de Rendimentos Modelo 22 de 2008 e 2009;
- Resumo de vendas de 2010;
- Quadro de Pessoal;
- Prospecto de Oferta da Franquia.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Conforme decorre, actualmente, do artigo 20.º da Directiva 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 actividade profissional, 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 CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

Esta Comissão, sua composição e respectivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.

- 2.3.** Uma das suas competências é a emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, em conjugação com o disposto na alínea *b)* do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.

- 2.4.** No caso de parecer desfavorável ao despedimento, o n.º 6 do aludido artigo 63.º do Código do Trabalho prevê expressamente a possibilidade da confirmação judicial da decisão de despedimento, por recurso ao Tribunal para reconhecimento da causa justificativa<sup>1</sup>.

- 2.5.** Não obstante, as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, nos termos previstos nos artigos 161.º e seguintes do Código

---

<sup>1</sup> Tal possibilidade foi consagrada expressamente na alteração legislativa operada pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, tendo sido contemplada nas posteriores redacções legais.

do Procedimento Administrativo.

- 2.6.** Esclareça-se que ao consagrar uma especial protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, o legislador distinguiu o despedimento por facto imputável à trabalhadora e as restantes modalidades de despedimento contempladas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Para qualquer uma das modalidades de despedimento previstas no referido preceito legal, o pedido de emissão de parecer prévio à CITE é obrigatório, sob pena de invalidade do despedimento.

Assim, à CITE cabe averiguar da existência de indícios de discriminação em virtude da maternidade, uma vez que é essa a missão que lhe está conferida por lei (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro).

- 2.7.** Neste sentido, a CITE emitiu o Parecer n.º 129/CITE/2010, votado por unanimidade dos seus membros em sentido desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ..., em virtude da falta de demonstração dos motivos objectivos alegados para a extinção do posto e trabalho daquela trabalhadora em concreto.

- 2.8.** De facto, conforme foi alegado pela empresa, o insucesso e as dificuldades previsíveis na celebração de novos contratos de franquia e, conseqüentemente, o reduzido valor das *royalties* cobradas originou um desequilíbrio económico-financeiro e determinou a reestruturação da organização operacional. No entanto, tais alegações foram consideradas insuficientes por não permitirem estabelecer a relação causal entre o alegado desequilíbrio económico e a opção de eliminar o posto de trabalho de responsável operacional, ocupado pela trabalhadora lactante.

- 2.9.** Após a competente notificação do parecer supra mencionado, e no decurso do prazo legal estabelecido na lei, a entidade empregadora solicita à CITE revisão da decisão deliberada, com base nos seguintes

elementos:

- Quadro Pessoal da empresa;
- Declaração de rendimentos da empresa para efeitos de tributação de IRC, referentes aos anos de 2008 e 2009;
- Resumo das vendas referentes ao ano de 2010;
- Prospecto de Oferta de Franquia.

**2.10.** Conclui-se dos documentos remetidos à CITE que a empresa, constituída em Março de 2007, tem por actividade a *promoção e exploração de uma rede de franchising dedicada à actividade de Consultoria e Intermediação na Compra e Venda de Empresas. Avaliação de Negócios e, (...) as nossas receitas provêm da venda de franquias (abertura de escritórios franquizados) e da cobrança de royalties sobre a facturação dos nossos franquizados.*

A empresa, que tinha por objectivo a venda de 5 franquias até ao final de 2010, só logrou a venda de dois escritórios franquizados, com baixo volume de negócio. Assim, em 2008, a empresa registou € 32.988,13; em 2009, registou € 12.477,90 e, em 2010, até ao dia 11.11.2010, registou € 13.686,70. Tem prejuízos superiores a €60.000, 00.

Ao seu serviço a entidade empregadora dispõe de dois trabalhadores, um gerente e a responsável operacional. Assim, face à sua reduzida actividade, inerentes dificuldades económico-financeiras e inexistência de outro posto de trabalho pretende extinguir o posto de responsável operacional, o que determina o despedimento da trabalhadora objecto de especial protecção.

**2.11.** Conforme referido no ponto 2.11. do Parecer n.º 129/CITE/2010, (...) *para a apreciação da justa causa (repete-se), importa sempre, contudo, a nosso ver que antes se verifique que houve uma relação causal entre a decisão gestionária inicial e a decisão organizativa intermédia de extinção do posto de trabalho. Sob pena de não se poder controlar a efectiva verificação da existência de uma decisão gestionária que implique a segunda. Tal não significa controlar a bondade da decisão gestionária. Significa apenas determinar se ela existiu de forma a ter*

*relação com a segunda decisão.*

*Ou seja, como se no refere Ac. do STJ de 4-7-2002, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), proc. JSTJ000, é importante “verificar se a extinção dos postos de trabalho decorre causalmente dos motivos invocados - os quais o empregador terá obviamente de alegar e demonstrar - e não tanto aferir da legitimidade da decisão gestonária inicial”.*

*(...)*

*Na verdade, como se refere no Ac. do STJ já referido, de 4-7-2002, a cessação do contrato de trabalho feita pelo empregador com fundamento na necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador, tem que ser baseada em motivos concretos e claros, não bastando a invocação pelo empregador de ter necessidade de diminuir os custos.”<sup>2</sup>*

**2.12.** Demonstrando-se, agora, a relação causal entre as dificuldades económicas da empresa e a escolha do posto de trabalho de responsável operacional motivada pela diminuição da facturação da empresa entre 2008 e 2010, assim como o reduzido número de franquizados e a desnecessidade do posto de trabalho da trabalhadora que presta *apoio directo ao sócio gerente em toda a actividade operacional relacionada com a promoção de abertura de novas franquias e apoio às existentes*, assim como a inexistência de outro posto de trabalho compatível, clarifica-se a necessidade do despedimento agora em análise.

**2.13.** De salientar que, de acordo, com o quadro de pessoal junto ao processo a empresa tem ao seu serviço dois trabalhadores, uma trabalhadora, cuja profissão é filóloga, tradutora e intérprete, e um trabalhador cuja profissão é director e gerente de empresa, não existindo outros postos de trabalho. Neste sentido, afigura-se que a extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante não visa a cessação de contrato de trabalho dirigida a esta trabalhadora em concreto, mas antes se justifica

---

<sup>2</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11.11.2008, Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1, em [www.trc.pt](http://www.trc.pt).

por razões objectivas, devidamente demonstradas.

**2.14.** Face ao exposto, tendo sido apresentados, com a reclamação, elementos que demonstram a objectividade na selecção do posto de trabalho a extinguir, e consequentemente justificam o despedimento da trabalhadora lactante, a CITE conclui dever alterar o Parecer n.º 129/CITE/2010.

### **III – DECISÃO**

**3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a)** Deferir o pedido objecto da presente reclamação;
- b)** Alterar a conclusão do parecer n.º 129/CITE/2010 e, como tal, concluir não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., Lda.
- c)** Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE DEZEMBRO DE 2010**