



## PARECER N.º 66/CITE/2011

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, ..., incluída no despedimento colectivo, 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 211 – DL-C/2011

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 10 de Março de 2011, a CITE recebeu da Sociedade Unipessoal por Quotas, ..., através de Ilustre Mandatária legalmente constituída, cópia de um processo de despedimento colectivo de 5 trabalhadores, no qual se inclui a trabalhadora lactante ..., detentora da categoria de Coordenadora de Actividade, para emissão de parecer prévio ao despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. Para o efeito a entidade empregadora anexou cópia da comunicação efectuada à trabalhadora lactante, por carta entregue por mão própria, no dia 28 de Fevereiro p.p., onde a informa da “(...) *intenção de fazer cessar o seu contrato de trabalho por despedimento colectivo (...) de que dispõe do prazo de cinco dias úteis para, querendo, designar em conjunto com os restantes trabalhadores abrangidos, uma comissão representativa com o máximo de 3 membros (...) designa a data de 8 de Março de 2011, pelas 10h:30m (...) realização de reunião entre o empregador e os representantes dos trabalhadores promovendo-se assim a fase de informações e negociação prevista no art.º 361.º do CT (...) O critério de selecção para a sua inclusão no despedimento colectivo é o do local da*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*prestação de trabalho, uma vez que se encontra afecta ao Centro ... de Oeiras, (...) estabelecimento que será encerrado, implicando o despedimento de todos os trabalhadores que aí exercem funções (...), identifica, em cumprimento do disposto nas alíneas e) e f) do n.º 2 do artigo 360.º, como “(...) de 60 dias (...)” o período de tempo no decurso do qual pretende efectuar o despedimento, e, como compensação o “(...) correspondente a 3 ( três) meses de retribuição base, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 366, n.º 3 do CT (...)” .*

**1.2.1.** A entidade empregadora anexou, nos termos do n.º 2 do artigo 360.º do CT:

- *Anexo I – Documento justificativo dos motivos invocados para o despedimento colectivo;*
- *Anexo II – Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- *Anexo III – Número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas (...);*
- *Acta da Reunião de Negociação realizada no dia 08/03/2011 (art.º 361.º do Código do trabalho);*
- *Contrato de trabalho;*
- *Acordo de Modificação do Período de Trabalho por período Determinado.*

**1.2.2.** A entidade empregadora para proceder ao despedimento colectivo invocou:

*“(...) Neste momento, a empresa apenas detém 2 (duas) unidades próprias : os centros de ... da Amadora desde Maio de 2006 e de Oeiras desde Janeiro de 2003 (...)”*

*“(...) Nos últimos anos verificou-se uma quebra nas vendas dos serviços nos Centros que a ... explora, decorrentes da crise económica que se*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*vive no País que afecta, em especial, os sectores que se dedicam a serviços não essenciais, como é o caso (...)*

*“(...) A par disso, se tem verificado um aumento nos encargos fixos necessários ao exercício da actividade (...) em particular a carga fiscal*

*“(...) os encargos sociais têm vindo a aumentar significativamente (...);*

*(...) O mercado do ... vem desde há algum tempo a atravessar um retraimento decorrente não só da redução da procura destes Serviços como também do continuado aparecimento de novos operadores, quer nacionais quer estrangeiros (...)*

*“(...) A situação de desequilíbrio económico-financeiro registada na exploração dos Centros, com resultados negativos, registando-se anos sucessivos de prejuízos, tem vindo a agravar-se, e a ... viu-se forçada, no final de 2010, a decidir encerrar definitivamente o Centro ... de Almada (...)*

*“(...) Os prejuízos verificados e a retracção do mercado reflectiram-se igualmente na vertente comercial do franchising (licenciamento a terceiros), pelo que é necessário reestruturar a organização da empresa, concentrando esforços na vertente de licenciamento a terceiros, o que, aliado, aos prejuízos na exploração do Centro de Oeiras, determinou a decisão de encerrar definitivamente este Centro (...)*

*“(...) Efectivamente, quanto o Centro ... de Oeiras, no último ano tem sido explorado com resultados negativos (com um baixo volume de vendas e uma pesada estrutura de custos) conforme se pode verificar no quadro apresentado (...)*

*“(...) Apesar de sucessivas estratégias de captação de clientela e de tentativas de redução de custos, não foi possível conseguir um equilíbrio entre as receitas e as despesas, sendo que os custos fixos com o estabelecimento (renda, vencimentos e encargos sociais com os trabalhadores, consumos de água, electricidade, custos com segurança e limpeza das instalações, entre outros, atingem um valor médio mensal*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*de 14.000 euros, o que representa um encargo incomportável para a empresa (...)*

*“(...) Paralelamente, a empresa que arrendava o espaço à ..., a ..., S.A. perdeu o direito de utilização do espaço no final de Dezembro de 2010, sendo que a Câmara Municipal de Oeiras, proprietária do prédio, apenas garante à ... o arrendamento do espaço onde está instalado o estabelecimento a título provisório e precário até à adjudicação em concurso público do espaço a novo utilizador, que redefinirá a ocupação/utilização do mesmo (...)”*

*“(...) De qualquer forma, as perspectivas de alteração desta fase negativa da conjuntura não são optimistas e com a redução das receitas e aumento dos encargos é impossível deter expectativas positivas de criação e/ou manutenção de postos de trabalho (...)”.*

*“(...) O Centro ... da Amadora, a única unidade que a ... continuará a explorar directamente, tem o seu quadro de pessoal inteiramente preenchido, pelo que não é possível, nem economicamente viável a colocação de mais trabalhadores nesse estabelecimento (...)”.*

**1.2.3.** Seria *“(...) O presente despedimento colectivo (...) determinado pelo encerramento do Centro ... de Oeiras e pela redução do número de trabalhadores da empresa em causa, determinada por motivos de mercado e estruturais:*

*a) Os motivos de mercado traduziram-se na redução da actividade provocada pela diminuição na procura de serviços a que a empresa se dedica e conseqüente diminuição do volume de vendas quer pelo ambiente recessivo que se vive no País quer pela abundante oferta de serviços análogos por empresas concorrentes na área geográfica do estabelecimento onde a trabalhadora presta serviço, em Oeiras, a preços muito competitivos.*

*b) Os motivos estruturais consistem no desequilíbrio económico-financeiro do estabelecimento, com reflexos na estrutura geral da*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*empresa, que é necessariamente afectada, e traduziram-se na subsequente reestruturação da organização operacional e comercial da empresa, com a concomitante redução e pessoal e, conseqüentemente, dos respectivos custos fixos. (...)*”.

- 1.2.4.** O anexo II – relativo ao quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, contem uma “Área de Franchising”, com um total de 21 trabalhadores, sem referenciar o local geográfico onde estão situados os departamentos ou os trabalhadores desenvolvem a actividade profissional.
- 1.2.5.** O despedimento colectivo atingiria todos os trabalhadores (5) a exercer funções no Centro ... de Oeiras, anexo III. A 5.<sup>a</sup> trabalhadora ali aludida, foi contratada para substituir a trabalhadora ora lactante, a gozar a licença de maternidade, ao tempo no estado de gravidez.
- 1.2.6.** A acta da reunião realizada no dia 8 de Março, elaborada pela representante da entidade empregadora, Sra gerente ..., revela que não compareceu nenhum dos trabalhadores abrangidos nem houve quaisquer negociações ou troca de informações sobre a matéria.
- 1.3.** Em 22 de Março de 2011, a CITE recebeu da entidade empregadora nova carta a dizer que : *“(...) após o pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ... (...) verificou-se uma alteração superveniente nas circunstâncias ai descritas (...) foi decidido por acordo entre a entidade empregadora e a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Gerente de Loja no Centro ... de Oeiras, não proceder ao despedimento desta trabalhadora e mantê-la ao serviço na sede social, sita em ..., para desempenhar funções de consultora técnica(...)*” não identificadas em qualquer parte do processo *“(...) suprimindo essas necessidades específicas da empresa, que se encontra*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*num processo de reestruturação (...). Nesta conformidade, o despedimento colectivo abrangerá 4 (quatro) trabalhadores, em vez dos 5 (cinco) trabalhadores inicialmente previstos (...).*

- 1.3.1.** *“(...) O critério para a não inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora ... prende-se com o facto de ter a categoria profissional mais elevada dos trabalhadores a exercer funções no Centro ... de Oeiras e, simultaneamente, ser a que tem maior antiguidade, já que foi admitida ao serviço da empresa em 23/10/2008, conforme contrato de trabalho cuja cópia se junta (Doc.1)”;*
- 1.3.2.** *“(...) esta trabalhadora é a superior hierárquica de todos os trabalhadores que prestam serviço no Centro ... de Oeiras, demonstrando, por um lado, maiores competências, qualificações e conhecimentos do conceito de negócio da empresa e, por outro, mais experiência profissional ao serviço da entidade empregadora (...).”*
- 1.3.3.** *Defende agora a entidade empregadora: “Pelo exposto, os critérios definidos pelo empregador para seleccionar os trabalhadores objecto de despedimento mostram-se enquadrados nos motivos legalmente previstos e invocados (de mercado e estruturais), não ocorrendo discriminação da trabalhadora lactante, que não é prejudicada por motivo de maternidade (...).”*
- 1.3.4.** *E termina: “(...) Lateralmente, cumpre referir que pouco antes de ter sido iniciado o processo de despedimento colectivo na empresa, a trabalhadora ... havia comunicado verbalmente que, após o termo da sua licença parental, não pretendia regressar ao serviço e iria proceder à denúncia do seu contrato de trabalho, o que acabou por não fazer dado*



*que foi informada do encerramento do Centro ... Oeiras e das respectivas consequências legais (...)*”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

*“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na acepção do artigo 2.o, o exercício dos direitos de protecção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se 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 referida (...) salvo nos casos excepcionais 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.*

*3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.o, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).*”



**2.2.** A Constituição da Republica Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “ Família” estabelece:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.*

**2.3.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

*“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*3- As mulheres têm protecção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...)”.*

**2.4.** Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Protecção em caso de despedimento”:

*“(...) 1 – 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.(...).*

*2 – (...)*

*3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*

*a) (...)*





MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;*

*c) (...)*

*4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*

*5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

*6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

*7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

*8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

*9 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6 (...).”*

**2.5.** Para implementação deste procedimento o Decreto-Lei n.º 124/2010 de 17 de Novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estabelece, no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria”:

*“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:*

*a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*solicitados pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;*

*b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;*

*c) (...)"*

**2.6.** O CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento colectivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento colectivo”:

*“(...)1 – Considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, 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 actividade 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 actividade, 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 (...).”*

**2.7.** E quanto a procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento colectivo” vem estabelecer:

*“(...) 1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo 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 colectivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para selecção 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 efectuar 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 colectiva 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 recepção 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 colectiva.*

*6- Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.(...)”.*

**2.8.** *Relativamente a ” Informações e negociação em caso de despedimento colectivo” epígrafe do artigo 361.º:*

*“(...) 1 – Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos nºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:*

- a) Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.*

*2 – A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento colectivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º*



3 – A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 – O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Deve ser elaborada acta das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 3.

**2.9.** A “Intervenção do ministério responsável pela área laboral” como epígrafe do artigo 362.º do CT prevê:

“(…) 1 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 – O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da acta das reuniões de negociação.

3 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respectivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adoptadas.

4 – Constitui contra-ordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1.(…)”.

Toda esta legislação, ao estabelecer princípios especiais de protecção, das trabalhadoras lactantes, como é o caso *sub judice*, plasmados, desde logo, em Directivas Europeias, que exigem especial cuidado e



justificação concreta, objectiva e coerente, por parte das entidades patronais, em Portugal acompanhados pelos consagrados na CRP e CT, exigem que as entidades empregadoras demonstrem sem margem para dúvidas que estão a agir em conformidade com estes dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, se pretenderem proceder a despedimentos com inclusão de trabalhadoras com responsabilidades familiares especialmente protegidas.

**2.10.** Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade patronal ..., Unipessoal, Lda, terá esta empresa tido este cuidado e justificado como devia, a inclusão no despedimento colectivo da trabalhadora lactante ..., detentora da categoria de Coordenadora de Actividade? Parece-nos que não, senão vejamos:

**2.10.1.** A Entidade empregadora informou a trabalhadora lactante, no dia 28 de Fevereiro, da intenção de fazer cessar o seu contrato de trabalho; a partir de que momento cessará o contrato; do montante da retribuição e compensação correspondentes; o que parecia atingir todos os trabalhadores do mesmo local de trabalho, só que tal não irá acontecer, segundo a vontade da entidade patronal, uma vez que - em data que não precisou mas declara ter sido depois de solicitar o parecer prévio à CITE - terá decidido um acordo com uma outra sua trabalhadora, ..., gerente de loja, no sentido de a manter ao serviço.

De salientar que não há comprovativo, no processo remetido à CITE, que os outros trabalhadores abrangidos pelo despedimento, tenham tido conhecimento deste facto, incluindo a trabalhadora lactante objecto do presente parecer.



- 2.10.2.** O critério de selecção objecto do presente pedido de parecer prévio e a consequente inclusão da trabalhadora lactante constante da 1.<sup>a</sup> parte do processo, foi o do local da prestação de trabalho, Centro ..., sito na Rua ..., ..., em Oeiras, centro que seria encerrado, abrangendo todos os trabalhadores ali a exercer funções, mas, curiosamente, o contrato da trabalhadora não despedida, agora anexo, define o mesmo local de exercício de funções.
- 2.10.3.** Também suscitam as maiores dúvidas as circunstâncias que envolveram a realização da reunião de 8 de Março, terça-feira de Carnaval, porque foi agendada num curto espaço de tempo: a comunicação da intenção de proceder ao despedimento, no dia 28 de Fevereiro, para este 8 de Março, com um fim de semana de permeio, podendo transparecer que a entidade patronal não terá facilitado as condições para a efectiva troca de informações e negociação, e/ou a designação pelos trabalhadores da sua comissão representativa, sendo certo que a esta reunião nenhum trabalhador compareceu.
- 2.10.4.** Na sequência de todo o exposto e da análise do processo poder-se-á concluir que a entidade empregadora, ao declarar manter o contrato com a trabalhadora gerente de loja ..., terá agido sem razão suficientemente provada e adequada à alteração do critério de selecção anteriormente adoptado - local da prestação de trabalho que seria encerrado e atingiria todos trabalhadores, para a selecção da trabalhadora subjectivamente escolhida - demonstrando não ter concedido idênticas oportunidades aos restantes trabalhadores, “maxime” à trabalhadora lactante ..., o que pode indiciar a prática de discriminação em função da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.1.** Assim sendo, dos dados fornecidos pelo processo de despedimento colectivo, não se afigura suficientemente demonstrada a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral entre a trabalhadora e a entidade patronal podendo por isso configurar uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., Lda.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE MARÇO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL**