

PARECER N.º 217/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera e trabalhadora lactante, 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Processo n.º 826 – DPL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 30.08.2013, a CITE recebeu da Direção Executiva da empresa ... – Telecomunicações S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ... e da trabalhadora lactante ..., respetivamente Caixeira de 2ª e Caixeira Ajudante 2º Ano, no âmbito de um processo de despedimento coletivo abrangendo 7 trabalhadores, nos seguintes termos:

“Assunto: Comunicação de despedimento coletivo

Ex.mos Senhores,

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, remete-se em anexo à presente missiva a comunicação referente a decisão de despedimento por força de processo de despedimento coletivo, remetida

junto das trabalhadoras ... e ..., presentemente em usufruto de licença de maternidade e lactação.

Ao respetivamente, no sentido de obter o parecer prévio ao despedimento da mesma, no âmbito de processo de despedimento coletivo a iniciar, tudo nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 359.º e seguintes do Código do Trabalho. (...).”

- 1.2. Por cartas datadas de 6.08.2013, a empresa comunicou às trabalhadoras a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Comunicação de intenção de despedimento coletivo

Ex.ma Senhora

Nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 359.º e seguintes do Código de Trabalho, nomeadamente, da cessação de contrato de trabalho por via de despedimento coletivo, vimos por este meio comunicar a V Excia. o seguinte:

1) A sociedade comercial “... – Telecomunicações, S.A.” tem por objeto comercial, entre outros, a venda de equipamentos de telecomunicação e similares, em parceria com a operadora “...” Grupo “... Telecomunicações, S.A.”:

2) Para o efeito, a “... (...)” tem diversos estabelecimentos comerciais de venda abertos ao público.

3) Tal objeto e posicionamento no mercado determinaram uma expansão da empresa, quer a nível de estruturas, quer a nível de quadro de pessoal, numa perspetiva de acompanhamento da evolução de crescimento do mercado.

4) Sucede que, as alterações verificadas na economia Mundial, e em concreto, na economia nacional, determinaram uma retração do

consumo que, por sua vez, provocou necessariamente uma quebra assinalável das vendas da empresa.

5) Esta diminuição de volume de negócios determina, por consequência, a necessidade de reestruturação do negócio, sempre numa perspetiva de manutenção e evolução futura sustentada do mesmo.

6) Face ao supraexposto, houve necessidade de renegociar com a parceira comercial “...” a alteração relativa ao modelo de gestão das lojas, que determinou, no que concerne à loja sita no Centro Comercial “...”, a cessão de exploração do estabelecimento comercial em apreço.

7) Consequentemente, tal estabelecimento comercial deixará de ser explorado pela sociedade comercial “... (...)”, a partir do próximo dia 01 de setembro do corrente ano;

8) O que, por seu turno, determina que deixará de haver necessidade, a partir do próximo dia 01 de setembro, no contexto do quadro de pessoal integrante da sociedade comercial “... (...)”, da equipa comercial que presentemente labora na aludida loja na sua totalidade, por respetivo esvaziamento de funções da mesma.

9) A sociedade comercial “... (...)” não tem possibilidade de transferir para outro local / posto de trabalho, por força da supra mencionada quebra de faturação que acarretou a diminuição de vendas, e o conseqüente excesso de trabalhadores face a tais fatores que presentemente existe no quadro de pessoal da mesma.

10) Por tudo o supra exposto, comunicamos pelo presente meio, nos termos e para os legais e devidos efeitos do disposto no art. 359.º e seguintes do Código de Trabalho, a intenção de proceder ao despedimento de V. Excia., com a conseqüente cessação do contrato de trabalho.

11) Por tal, a entidade empregadora está obrigada ao cumprimento das formalidades legais impostas pelo Código de Trabalho, pelo que cumpre ainda informar que o número de trabalhadores abrangido pelo presente

procedimento apto a concretizar o despedimento coletivo em apreço corresponde a 07 (sete) trabalhadores, como sendo todos os integrantes da equipa comercial que labora na sobredita loja, assistindo-lhes a categoria profissional de Assistente de Loja (Caixeiro de Segunda ou Caixeiro ajudante, em função da antiguidade).

12) Prevê-se como data provável para a cessação do contrato de trabalho de V. Excia. o mês de setembro de 2013.

13) O pagamento da compensação será determinado pelo disposto no art. 6.º da Lei 23/2012 de 25 de junho, que alterou o art. 366.º do Código de Trabalho vigente; em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 01 de novembro de 2012, a compensação prevista pelo art. 366.º do Código de Trabalho, com a redação conferida pelo art. 6.º da Lei 23/2012, é calculada da seguinte forma:

a. Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponderá a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo certo que o montante total da compensação não poderá nunca ser inferior ao montante correspondente a três meses de retribuição base e diuturnidades:

b. Relativamente ao período de duração de contrato ocorrido a partir de 01 de novembro de 2012, o montante da compensação corresponderá a 20 (vinte) dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade.

14) Informa-se ainda que assiste a V. Excia., bem como a todos os demais trabalhadores abrangidos pelo presente processo de despedimento, o direito de designar uma comissão / estrutura representativa para defesa dos seus direitos, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis a contar da receção da presente missiva, sendo certo que a mesma não poderá ser constituída por mais do que 05 (cinco) elementos: deverá tal eventual constituição de comissão ser comunicada

à entidade empregadora no acima referido prazo, para efeitos de cumprimento do disposto no art. 360.º, n.º 2 do Código de Trabalho.

15) O teor da presente comunicação será remetido para a DGERT Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho).”

A comunicação dirigida à trabalhadora ... contempla, ainda, mais um artigo:

“16) Ainda, 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, será remetido junto da CITE (Comissão para a Igualdade no Emprego e no Trabalho) a presente missiva, no sentido de obter o parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, no âmbito de processo de despedimento coletivo.”

1.3. Após solicitação da CITE a entidade empregadora esclareceu o seguinte:

“Assunto: RE: Pedido de Parecer Prévio Despedimento Coletivo (Trabalhadora puérpera e trabalhadora lactante) N/Processo n.º 826-DPL-C/2013 – Email I

(...)

Bom dia,

No seguimento da notificação, enviamos resposta aos pontos com anexos nos casos em que tal se justifica.:

a) Cartas enviadas em anexo (Cartas em anexo + registos)

b) Os trabalhadores, ainda que informados devida e atempadamente dos respetivos direitos, não comunicaram por qualquer meio à entidade empregadora a intenção de constituir comissão representativa para efeitos de negociação em sede do processo de despedimento coletivo, ora em apreço.

c) Por não ter sido constituída qualquer comissão representativa dos trabalhadores visados pelo presente processo de despedimento coletivo - ainda que abordados os trabalhadores pessoalmente por parte de representantes da entidade empregadora para efeitos de encetação de negociações com os mesmos - não houve da parte dos trabalhadores qualquer intenção de proceder a tal, e conseqüentemente, não houve lugar a qualquer reunião formal entre estes e a estrutura representativa da entidade empregadora.

d) Em anexo — Ficheiro anexo_A_RU.pdf

e) Em anexo — Ficheiros contratos

No que concerne aos critérios de seleção das trabalhadoras especialmente protegidas, os mesmos são comuns a todos os demais trabalhadores afetados pelo presente processo de despedimento coletivo, os quais, não obstante terem sido já elencados, nos permitimos reiterar:

1) A sociedade comercial “... —Telecomunicações, S.A.” tem por objeto comercial, entre outros, a venda de equipamentos de telecomunicação e similares, em parceria com a operadora “...” / Grupo “... Telecomunicações, S.A.”;

2) Para o efeito, a “... (...)” tem diversos estabelecimentos comerciais de venda abertos ao público.

- 3) *Tal objeto e posicionamento no mercado determinaram uma expansão da empresa, quer a nível de estruturas, quer a nível de quadro de pessoal, numa perspetiva de acompanhamento da evolução de crescimento do mercado.*
- 4) *Sucedem que, as alterações verificadas na economia Mundial, e em concreto, na economia nacional, determinaram uma retração do consumo que, por sua vez, provocou necessariamente uma quebra assinalável das vendas da empresa.*
- 5) *Esta diminuição de volume de negócios determina, por consequência, a necessidade de reestruturação do negócio, sempre numa perspetiva de manutenção e evolução futura sustentada do mesmo.*
- 6) *Face ao supraexposto, houve necessidade de renegociar com a parceira comercial “...” a alteração relativa ao modelo de gestão das lojas, que determinou, no que concerne à loja sita no Centro Comercial “...”, a cessão de exploração do estabelecimento comercial em apreço.*
- 7) *Consequentemente, tal estabelecimento comercial deixará de ser explorado pela sociedade comercial “... (...)” a partir do próximo dia 01 de setembro do corrente ano;*
- 8) *O que, por seu turno, determina que deixará de haver necessidade, a partir do próximo dia 01 de setembro, no contexto do quadro de pessoal integrante da sociedade comercial “... (...)”, da equipa comercial que presentemente labora na aludida loja na sua totalidade, por respetivo esvaziamento de funções da mesma.*

9) *A sociedade comercial “... (...)” não tem possibilidade de transferir para outro local / posto de trabalho, por força da supra mencionada quebra de faturação que acarretou a diminuição de vendas, e o consequente excesso de trabalhadores face a tais fatores que presentemente existe no quadro de pessoal da mesma.*

Como consequência de tal conjuntura, outra hipótese não se apresentou à entidade empregadora senão a opção pelo despedimento coletivo dos trabalhadores em questão, nos quais se incluem as trabalhadoras especialmente protegidas aqui visadas, por os mesmos constituírem a totalidade da equipa que laborou na sobredita loja comercial, e por não haver qualquer posição alternativa que os mesmos pudessem desempenhar no seio da estrutura laboral da entidade empregadora “..., (...)”.

1.4. São juntas ao processo cópias dos seguintes elementos:

- a) Anexo A do Relatório Único da empresa;
- b) Cópia dos contratos de trabalho das trabalhadoras especialmente protegidas;
- c) Decisões de despedimento coletivo;
- d) Contrato de cessão de exploração de estabelecimento comercial, sem os anexos aí referidos;
- e) Comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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, 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 (reformulação).

Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “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.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00)

da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, deve emitir o parecer.

2.4. Por determinação do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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 a dimensão da empresa, 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.

2.4.1. São considerados motivos para o despedimento coletivo, designadamente, os referidos no n.º 2 do citado artigo 359.º do Código do Trabalho:

- 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.

2.4.2. O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, 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).

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

- 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.

2.5. Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, 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 trabalhadores objeto de despedimento deverão ser

enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

- 2.6. No caso em análise a entidade empregadora que *“tem por objeto comercial, entre outros, a venda de equipamento de telecomunicação e similares, em parceria com a operadora “...”/ Grupo “... Telecomunicações, S.A.”*, em virtude da *“retração do consumo que, por sua vez, provocou necessariamente uma quebra assinalável das vendas da empresa”* alegou a necessidade de reestruturar o negócio fundamentada na renegociação da *“alteração relativa ao modelo de gestão das lojas (...) que determinou a cessão de exploração do estabelecimento comercial”* sito no Centro Comercial “...”.
- 2.7. Assim, para a empresa, uma vez terminando a exploração de tal estabelecimento, a partir de 1.09.2013, *“deixará de haver necessidade (...) no contexto do quadro de pessoal integrante da sociedade comercial “... (...)”, da equipa comercial que presentemente labora na aludida loja na sua totalidade, por respetivo esvaziamento de funções da mesma.”*, não tendo *“possibilidade de transferir para outro local/posto de trabalho, por força da supra mencionada quebra de faturação que acarretou a diminuição de vendas, e o conseqüente excesso de trabalhadores face a tais fatores que presentemente existe no quadro de pessoal da mesma.”*. Conclui, neste sentido, pela necessidade de *“concretizar o despedimento coletivo (...) 07 (sete trabalhadores, como sendo todos os integrantes da equipa comercial que labora na sobredita loja (...))”*.

- 2.8.** Conforme o exposto, é fundamento para o despedimento coletivo a cessação da exploração da loja sita no Centro Comercial “...” e a consequente desnecessidade da prestação de trabalho pela equipa que labora no referido estabelecimento.
- 2.9.** De acordo com os elementos que compõem o processo, em 7.06.2013, a empresa ... celebrou um contrato de cessão de exploração do estabelecimento comercial – Loja sita no Centro Comercial “...”, a favor da empresa ..., ao abrigo de um contrato de agência existente entre esta entidade e a ..., desde 1.09.2009.
- 2.10.** Desse contrato resulta que a empresa ... exploraria a referida Loja, no prazo entre 15.05.2013 e 31.08.2013.
- 2.11.** Igualmente, decorre do contrato (Cláusula Primeira, n.º 4) que a ... pode reassumir a detenção da Loja, de acordo com as formalidades previstas em Anexo ao contrato, que não consta do processo analisado.
- 2.12.** O regime aplicável aos contratos de agência é o previsto no Decreto-Lei n.º 178/86, de 3 de julho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 118/93, de 13 de abril. Tal regime não se confunde com o regime previsto para a cessão de exploração de estabelecimento comercial, também designado locação de estabelecimento, previsto nos artigos 1109.º e seguintes do Código Civil.

Na verdade, enquanto o primeiro se define como sendo o contrato “*pelo qual uma das partes se obriga a promover por conta da outra a celebração de contratos, de modo autónomo e estável e mediante retribuição, podendo ser-lhe atribuída certa zona ou determinado círculo de clientes*”, a segunda respeita a “*transferência temporária e onerosa*”

do gozo de um prédio ou de parte dele, em conjunto com a exploração de um estabelecimento comercial ou industrial nele instalado”.

2.13. De acordo com o previsto no artigo 285.º do Código do Trabalho, relativo aos efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento:

“1 – Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2 – O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3 – O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4 – O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

5 – Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6 – *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e na primeira parte do n.º 3.*”

2.14. Como explica David Carvalho Martins, *in* “Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho”, Coleção Cadernos Laborais N.º 6, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, Almedina maio de 2013, páginas 352, 354 e 355: “V. *Em suma, a transmissão da unidade económica é um instituto específico do Direito do Trabalho que não assume a natureza jurídica de outras figuras consagradas no nosso ordenamento jurídico e que se caracteriza pelo efeito essencial da modificação subjetiva na posição de empregador decorrente da assunção, prosseguimento da atividade e manutenção da identidade de uma unidade económica por um terceiro à relação laboral e que visa tutelar a estabilidade no emprego contra vicissitudes às quais o trabalhador é alheio. (...).*”

6º *A aplicação do instituto depende da verificação cumulativa de cinco pressupostos positivos e da não verificação de qualquer um dos três pressupostos negativos. São pressupostos positivos: a) a existência de uma unidade económica; b) a ligação efetiva do trabalhador à unidade económica; c) a vigência do contrato de trabalho no momento da transmissão da unidade económica; d) a modificação subjetiva da posição de proprietário ou explorador da unidade económica; e e) a assunção da exploração pelo cessionário. São pressupostos negativos: a) a cessação lícita do contrato de trabalho; b) a mudança de local de trabalho determinada licitamente pelo cedente até ao momento da transmissão; c) o exercício do direito de oposição pelo trabalhador à transmissão da posição jurídica de empregador.(...)*

9.º *A verificação cumulativa dos pressupostos positivos e a não verificação de qualquer um dos pressupostos negativos determina a*

aplicação do instituto, que compreende um feixe de três efeitos jurídicos essenciais: a) a transmissão automática e imperativa para o cedente e para o cessionário, da posição jurídica de empregador; b) a proteção do trabalhador contra despedimentos fundados exclusivamente na transmissão da unidade económica; e c) o nascimento de deveres de informação. (...)”.

2.15. Neste sentido, não decorrendo do processo analisado a descrição e demonstração dos motivos relacionados com a quebra de vendas e diminuição do volume de negócios, a justificação do presente despedimento coletivo resume-se, essencialmente, à reversão da exploração do estabelecimento – Loja sita no Centro Comercial “...”.

2.16. Com efeito, e de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 285.º do Código do Trabalho a transmissão da posição do empregador é aplicável à reversão do direito de exploração de estabelecimento³.

2.17. Face ao exposto e na ausência de elementos que permitam concluir no caso em análise se, de facto, ocorreu a cessação da exploração da Loja sita no Centro Comercial “...” e, ainda, admitindo que tal possa ter ocorrido, se não seria aplicável o instituto da transmissão da posição contratual na situação de reversão do direito de exploração, não se afigura justificado o motivo para proceder ao despedimento das trabalhadoras especialmente protegidas.

³ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 16.04.2012, Processo: 434/08.2 TTSTS.P2, disponível em www.dgsi.pt: “I – Transmitida a titularidade ou a exploração de um estabelecimento, ou efetuada a sua reversão, a posição de empregador passa a ser ocupada pelo transmissário, cessionário ou reversário, pois o legislador pretende que se mantenha a posição de mercado que o estabelecimento representa, tanto ao nível dos negócios, como ao nível do emprego – cfr. Art.º 318º do CT 2003 e Art.ºs 1.º e 3.º da Diretiva 2001/23/CE, do Conselho. (...)”.

2.18. Realce-se, ainda, que a trabalhadora ... foi contratada para exercer a sua atividade na sede da empresa e a trabalhadora ... foi contratada para exercer a sua atividade num dos estabelecimentos comerciais pertencentes à empresa ... No entanto, ambos os contratos, que se iniciaram em 1.05.2006 e 23.08.2010, preveem a possibilidade de transferência de local de trabalho, por prazo até seis meses, salvo condições especiais. Não obstante, a empresa demonstra, através do contrato de cessão de exploração de estabelecimento comercial, que a cessão de exploração só se iniciou em 15.05.2013, por prazo estabelecido até 31.08.2013, e demonstra, através do Anexo A do Relatório Único, que desde 31 de outubro de 2012, ambas as trabalhadoras estão afetadas ao estabelecimento – Loja sita na Praceta ..., n.º ..., Loja ..., juntamente com mais três trabalhadores.

Tais factos, na ausência de clarificação por parte da empresa, prejudicam a conclusão relativamente às razões para a colocação das trabalhadoras em tal estabelecimento, designadamente no que respeita à execução do contrato de cessão de exploração da referida loja.

2.19. Assim, e atendendo a que o critério de seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo tem por justificação a cessação da exploração da loja à qual esses trabalhadores estão afetados não é possível concluir que a cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras especialmente protegidas não seja discriminatório por motivo da maternidade.

2.20. De esclarecer, por último, que a notificação das decisões de despedimento coletivo, nos termos do artigo 363.º do Código do Trabalho, comunicadas às trabalhadoras em 27.08.2013, não poderia ocorrer em momento anterior à emissão do parecer prévio favorável da

CITE, conforme decorre do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 e n.ºs 4 e 6 do artigo 63.º do mesmo diploma.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável à inclusão da trabalhadora puérpera ... e da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ... – Telecomunicações S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE SETEMBRO DE 2013**