

## PARECER N.º 306/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora lactante, por 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  
Processo n.º 852 – DL-C/2014

### I – OBJETO

**1.1.** Em 04.09.2014, a CITE recebeu da empresa ... – Unip., Lda., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., especialmente protegida, por ser lactante, no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve mais três pessoas, todas elas afetadas à Loja propriedade da entidade empregadora, sita em Vila do Conde.

**1.1.1.** O pedido de emissão de parecer prévio, enviado pela empresa à CITE, refere o seguinte que se transcreve:

*“Vimos remeter cópia do procedimento de despedimento coletivo, o qual inclui a trabalhadora lactante ..., nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3, alínea b) e n.º 4, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Mais informamos que não houve lugar a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, atenta a inexistência de estrutura representativa dos trabalhadores e atenta a ausência de constituição de comissão ad hoc pelos trabalhadores no prazo legal para o efeito, motivo pelo qual não se procede à junção das*



*respetivas atas.*

*Por outro lado, procede-se à junção da comunicação da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) quanto à impossibilidade de realização do processo de negociação.*

*Ficando a aguardar o parecer da CITE no prazo legal, subscrevemo-nos, com os melhores cumprimentos”*

**1.1.2.** A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, foi entregue à trabalhadora especialmente protegida em 19.08.2014, nos seguintes termos que se transcrevem:

*“Vimos por este meio comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com mais três trabalhadores, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho (a).*

*Junta-se em anexo os seguintes documentos e informações, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 360.º do a, os quais fazem parte integrante da presente comunicação:*

- *Motivos do despedimento coletivo (Anexo I);*
- *Quadro de pessoal discriminado por setores da empresa (Anexo II)*
- *Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo III)*
- *Número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais (Anexo IV);*
- *Tempo previsível para o despedimento (Anexo V); e*
- *Método do cálculo da compensação (Anexo VI).*

*Considerando que a empresa não tem comissão de trabalhadores, nem comissões, sindical ou intersindical, representativa dos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, a presente comunicação é efetuada nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho.*

*Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo poderão eleger, no prazo de 5 dias a contar da receção desta comunicação, uma Comissão Representativa, com o máximo de três membros.*



*Nos cinco dias seguintes, iniciar-se-á a fase de informações e negociação entre esta Sociedade e a referida Comissão, com a participação de um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.*

*Na falta de acordo, será proferida a decisão de despedimento coletivo, com o aviso prévio previsto no n.º 2 do artigo 363.º do CT*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Administração*

*ANEXO 1*

*DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS (Artigo 360.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho)*

*A ..., Lda., é uma pequena empresa que iniciou a sua atividade em 1 de novembro de 2001, tendo como objeto social o comércio de artigos de desporto.*

*A atividade principal da ... é o comércio por grosso de artigos de desporto, não obstante, desenvolver a título secundário, a atividade de comércio a retalho de artigos de desporto.*

*A atividade de comércio por grosso é desenvolvida na sede da ..., sita na Rua ..., n.º ..., em Peniche.*

*Afetos a esta atividade encontram-se atualmente seis colaboradores: ..., Diretor Geral, ..., Administrativa Financeira/Contabilidade, ..., Assistente Comercial, ..., Vendedor, ..., Vendedor, e ..., vendedor.*

*Para o exercício da atividade secundária desenvolvida pela ..., o comércio a retalho de artigos de desporto, a empresa conta com dois estabelecimentos comerciais, a saber: Loja ..., em Almada, e a Loja ..., em Vila do Conde.*

*A ... tem ao seu serviço, na Loja de Almada, quatro trabalhadores: ..., Gerente de Loja, ..., Empregado de Balcão, ..., Empregado de Balcão e ..., Empregado de Balcão.*

*Na Loja de Vila do Conde, a ... tem, atualmente, ao seu serviço seis trabalhadores: ..., Gerente de Loja, ..., Empregado de Balcão, ..., Empregado de Balcão, ..., Empregado de Balcão, ..., Empregado de Balcão e ..., Empregado de Balcão.*



*Conforme referido, o comércio por grosso é a principal atividade da ..., comércio que se caracteriza, essencialmente, pela venda de produtos em grandes quantidades, a outros agentes comerciais e intermediários na cadeia que leva os produtos até ao consumidor final.*

*Pese embora a ... tenha atingido, em 2013, um volume de vendas de € 1.545.343,54, a atividade de comércio a retalho tem apresentado uma quebra significativa, com especial incidência da Loja de Vila do Conde.*

*Assim, a intenção de proceder ao encerramento da loja de Vila do Conde e, conseqüentemente, ao despedimento coletivo dos trabalhadores que prestam o seu serviço nessa estrutura da empresa, reveste carácter manifestamente urgente, porquanto está em causa assegurar a viabilidade e a sustentabilidade futuras da empresa, a manutenção do maior número de postos de trabalho possível, bem como fazer face à crescente concorrência e competitividade que a ... enfrenta no referido setor em que opera.*

*A abertura da loja da ..., no espaço comercial ... Vila do Conde, ocorreu em 3 de dezembro de 2009.*

*A ... procurava desenvolver a atividade de comércio a retalho, o qual se caracteriza, essencialmente, pela venda de produtos diretamente ao consumidor final, geralmente em quantidades relativamente pequenas.*

*Com efeito, a loja de Vila do Conde encerrou o ano fiscal em 30 de junho de 2014 com um prejuízo de €50.914,68.*

*O resultado negativo é revelador da deterioração das condições do mercado e do agravamento da situação económico-financeira da empresa, conforme se poderá observar o quadro infra, relativamente aos resultados operacionais da loja de Vila do Conde:*

*Acresce que, o espaço comercial ..., comunicou à ... o projeto de remodelação do espaço, o qual passará pela demolição da loja 102, pedindo-se a sua desocupação a 31 de agosto de 2014.*

*Assim, o centro comercial ... propôs à ... a transição para outro espaço na mesma zona comercial.*

*Sucedede que, a loja indicada como alternativa está localizado num corredor do espaço comercial, com menor visibilidade e menor afluência de potenciais consumidores.*

Vendas	355.503,34
Lucro bruto	92.428,20
Rendas, Taxas	58.272,90
Salários	57.350,79
Desvalorização & Amortização	12.623,14
Outras despesas	15.096,05
Total despesas	143.342,88
Prejuízo líquido	50.914,68

*Mais, a loja indicada como alternativa possui uma área superior em 80% ao espaço atualmente ocupado pela ..., e representa um encargo de arrendamento superior, em 50%, ao encargo de arrendamento atual, que só por si é já bastante elevado - € 58.272,90 - tendo em conta o volume de vendas registado.*

*Desta forma, duplicar-se-ia o encargo fixo referente ao arrendamento do espaço o qual se estima que ascenderia ao montante de €116.545,80.*

*Acréscce, ainda, que tendo em consideração a área da loja indicada como alternativa, tal mudança implicaria um aumento, não apenas da renda mas também das despesas comuns do imóvel, referentes às partes comuns, um aumento de consumo de energia que se traduziria num aumento substancial de encargos com eletricidade, um aumento de stock de forma a preencher a totalidade da área e implicaria um aumento do número de trabalhadores de forma a garantir a cobertura da área comercial.*

*Todos estes fatores teriam um impacto muito negativo no volume de vendas e no aumento dos encargos fixos, o que agravaria de forma drástica a situação económica e financeira da ..., estimando-se um prejuízo na ordem dos € 125.000,00.*



*Para fazer face a esta conjuntura negativa, a ... vê-se obrigada a tomar medidas com elevados impactos como seja o encerramento da loja de Vila de Conde.*

*O aumento da área comercial em cerca de 80%, tem efeitos nefastos no segmento económico da ..., agravando o desequilíbrio económico e financeiro, com implicações ao nível dos custos diretos e indiretos, nomeadamente, com encargos fixos, pessoal, stock e outros, ao que acresce, que a nova localização menos favorecida em termos de afluência de potenciais consumidores, deverá ter um impacto muito negativo no volume de vendas, que atualmente, não corresponde à rentabilidade que a ... esperaria alcançar.*

*Não dispondo o centro comercial ... de outra alternativa compatível com os interesses da ... e similar ao espaço atualmente ocupado pela ..., não resta outra alternativa à empresa que não a de proceder ao encerramento da loja de Vila do Conde e, conseqüente, cessação dos contratos de trabalho dos seus colaboradores.*

*A respeito dos colaboradores uma pequena nota relativamente aos postos ocupados pelos colaboradores ... e ...: estes dois trabalhadores foram contratados a termo para substituição dos colaboradores em gozo de férias e do colaborador ... que se encontra de baixa médica.*

*Assim, a ... procedeu à comunicação de caducidade dos respetivos contratos de trabalho, motivo pelo qual os colaboradores em questão não integram o procedimento de despedimento coletivo.*

*Pelos motivos expostos, revela-se imperioso corrigir o desequilíbrio atual e previsível da empresa, o que terá de passar, inevitavelmente, por um imediato redimensionamento da empresa.*

*Com efeito é inevitável o ajustamento da empresa, de forma a obter a racionalidade económica desejável, numa lógica de eficiência e rentabilidade, absolutamente imprescindível à continuidade da atividade desenvolvida pela ..., salvaguardando o maior número de postos de trabalho.*

*Acredita-se ainda o facto de a ... não dispor de qualquer outro posto de trabalho disponível e compatível para os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.*

*Assim, é intenção da ... proceder ao encerramento da sua estrutura em Vila do Conde, considerando-se tal encerramento, nesta fase, suficiente para a prossecução da atividade da empresa.*

**ANEXO II - QUADRO DE PESSOAL, DISCRIMINADO POR SETORES  
ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA**

<i>Nome</i>	<i>N. Fiscal</i>	<i>N. S. Social</i>	<i>Local de Trabalho</i>	<i>Categoria Profissional</i>
...	...	...	<i>Sede - Peniche</i>	<i>Vendedor</i>
...	...	...	<i>Loja Vila do Conde</i>	<i>Empregado de Balcão</i>
...	...	...	<i>Loja Vila do Conde</i>	<i>Empregado de Balcão</i>
...	...	...	<i>Sede - Peniche</i>	<i>Administrativa Financeira! Contabilidade</i>
...	...	...	<i>Loja Almada</i>	<i>Empregado de Balcão</i>
...	...	...	<i>Sede - Peniche</i>	<i>Diretor Geral</i>
...	...	...	<i>Loja Vila do Conde</i>	<i>Empregado de Balcão</i>

...	...	...	<i>Loja Vila do Conde</i>	<i>Empregado de Balcão</i>
...	...	...	<i>Sede- Peniche</i>	<i>Vendedor</i>
...	...	...	<i>Loja Vila do Conde</i>	<i>Empregado de Balcão</i>
...	...	...	<i>Loja Almada</i>	<i>Empregado de Balcão</i>
...	...	...	<i>Loja de Almada</i>	<i>Empregado de Balcão</i>
...	...	...	<i>Sede - Peniche</i>	<i>Vendedor</i>
...	...	...	<i>Sede - Peniche</i>	<i>Assistente Comercial</i>
...	...	...	<i>Loja Vila do Conde</i>	<i>Gerente de Loja</i>
...	...	...	<i>Loja Almada</i>	<i>Gerente de Loja</i>

### ***ANEXO III - CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR***

*Na seleção dos trabalhadores a abranger no presente processo de despedimento coletivo, foram considerados os postos de trabalho da estrutura que se pretende encerrar: loja de Vila do Conde.*

### ***ANEXO IV***



*NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS (Artigo 360., n.2 2, alínea d) do Código do Trabalho)*

*Considerando os motivos e os critérios supra expostos, o presente processo de despedimento coletivo abrange os seguintes trabalhadores:*

<i>Nome</i>	<i>N. Fiscal</i>	<i>N. 5. Social</i>	<i>Local de Trabalho</i>	<i>Categoria Profissional</i>
...	...	...	<i>Loja Vila do Conde</i>	<i>Empregado de Balcão</i>
....	...	...	<i>Loja Vila do Conde</i>	<i>Empregado de Balcão</i>
...	...	...	<i>Loja Vila do Conde</i>	<i>Empregado de Balcão</i>
...	...	...	<i>Loja Vila do Conde</i>	<i>Gerente de Loja</i>

*ANEXO V - PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO (Artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho)*

*O presente procedimento de despedimento coletivo será simultâneo para todos os trabalhadores abrangidos pelo mesmo, caracterizando-se a extinção dos respetivos contratos de trabalho, decorrido que seja o prazo obrigatório de aviso prévio aplicável aos trabalhadores de acordo com a sua antiguidade, que se estima ter lugar entre os meses de setembro e de outubro de 2014.*



*ANEXO VI - MÉTODO DO CÁLCULO DE EVENTUAL COMPENSAÇÃO GENÉRICA A CONCEDER AOS TRABALHADORES A DESPEDIR (Artigo 360.º, n.º 2, alínea f) do Código do Trabalho)*

*A compensação genérica, a conceder aos trabalhadores a despedir, é a indemnização referida no artigo 366.º, n.º 2 do Código do Trabalho, calculada nos termos dos regimes legais aplicáveis às diversas situações. Aos trabalhadores abrangidos serão, igualmente, pagos todos os créditos laborais devidos até à data da cessação dos contratos de trabalho.”*

- 1.1.3.** Não existe na entidade empregadora, comissão de trabalhadores formalmente constituída, nem qualquer outra das previstas nos termos do n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 1.1.4.** A trabalhadora especialmente protegida objeto do presente parecer prévio, não apresentou oposição à sua inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora.
- 1.1.5.** A trabalhadora ..., exerce funções de empregada de balcão, na loja da entidade empregadora, sita em Vila do Conde.
- 1.1.6.** O critério de seleção de trabalhadores/as a abranger pelo despedimento coletivo foi a afetação à loja de Vila do Conde, que irá encerrar.

## **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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.”*

**2.1.1.** Por outro lado, é opinião 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.

**2.1.2.** 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 124/2010, de 17 de novembro (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.

**2.1.3.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo *“se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.”*

**2.1.4.** O artigo 359.º, no n.º 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:

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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.”*

### III – APRECIÇÃO

**3.1.** A empresa alega como causa justificativa para o despedimento coletivo a necessidade de “(...) *proceder ao encerramento da loja de Vila do Conde e, conseqüentemente, ao despedimento coletivo dos trabalhadores que prestam o seu serviço nessa estrutura da empresa, reveste carácter manifestamente urgente, porquanto está em causa assegurar a viabilidade e a sustentabilidade futuras da empresa, a manutenção do maior número de postos de trabalho possível, bem como fazer face à crescente concorrência e competitividade que a ... enfrenta no referido setor em que opera (...)* Com efeito, a loja de Vila do Conde encerrou o ano fiscal em 30 de junho de 2014 com um prejuízo de €50.914,68. *O resultado negativo é revelador da deterioração das condições do mercado e do agravamento da situação económico-financeira da empresa”.*

**3.1.1.** Na loja de Vila do Conde, setor onde a trabalhadora especialmente protegida presta funções, todas as restantes pessoas que aí trabalhavam foram igualmente abrangidas pelo despedimento coletivo, ou, no caso de dois trabalhadores contratados a termo que também aí prestavam funções, viram os seus contratos caducar com fundamento

em encerramento do estabelecimento.

**3.1.2.** A informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a despedir, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, contém todos os elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:

- a) o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,
- b) os critérios de seleção dos trabalhadores e trabalhadoras a despedir,
- c) o número de trabalhadores a despedir e as categoria profissionais,
- d) o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e
- e) o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.

**3.1.3.** A trabalhadora ... recebeu todos estes elementos, e não respondeu ou manifestou oposição ao processo de despedimento.

**3.1.4.** Termos em que, não se vislumbram indícios de discriminação por motivos de parentalidade na inclusão da trabalhadora lactante ..., no despedimento coletivo em análise, entre todos e todas as restantes pessoas que prestavam funções na Loja ..., de Vila do Conde (não especialmente protegidos/as), promovido pela, ... – Unip., Lda.

### III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora lactante ..., incluída no processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa ... – Unip., Lda.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2014**