

## PARECER N.º 22/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio 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 – Despedimento colectivo promovido pela ..., S.A. (...), em que se incluem uma trabalhadora grávida e uma trabalhadora lactante  
Processo n.º 26 – DGL-C/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 14.01.2010, a CITE recebeu da ..., S.A. (...), cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora grávida ... e a trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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.
- 1.2. A empresa refere que, *à semelhança de tantas outras a nível nacional, se encontra em situação de crise empresarial.*
  - 1.2.1. *Que, não obstante o Hotel ter uma situação geográfica privilegiada, tal não é suficiente para poderem continuar a manter os contratos de trabalho com todos os trabalhadores.*
  - 1.2.2. *Que esta decisão de despedimento colectivo fundamenta-se no encerramento do restaurante e da necessidade de proceder à redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado e motivos estruturais designadamente, a forte redução da actividade da empresa e o profundo desequilíbrio económico-financeiro desta.*

- 1.2.3.** *Que a sua ocupação tem sido muito baixa, muito aquém do necessário para poder continuar a laborar nos mesmos moldes que até aqui, pois o restaurante tem de ser desactivado, dado que tem vindo a acumular um prejuízo enorme de ano para ano, e neste momento o mesmo cifra-se em cerca de € 4.451,018,00.*
- 1.2.4.** *Que este Hotel tem uma ocupação sazonal, ocupação esta que é bastante elevada no Verão, na altura do Carnaval e no final de ano pois, retirando estes meses, na parte restante do ano tem uma ocupação de cerca de 2 quartos por semana.*
- 1.2.5.** *Que, entretanto baixaram o preço dos seus serviços na expectativa de poderem cativar/angariar mais clientes, facto este que ainda não veio a acontecer, com a agravante das Receitas ficarem ainda mais reduzidas, tendo conseguido cumprir com o pagamento dos salários e dos fornecedores mas com muitas dificuldades, recorrendo por vezes a financiamento externo.*
- 1.2.6.** *Que a crise que se instalou tanto a nível nacional, como mundial, a qual veio ainda “afundar” mais as suas contas, pois o Hotel tem vindo a apresentar Resultados Operacionais negativos desde a sua abertura, ou seja, desde o ano 2006, e é fundamental para a viabilidade económica e financeira da empresa a inversão desta tendência manifestada ao longo destes três anos, e essencialmente desde o ano passado até agora, sendo indispensável a redução dos custos fixos.*
- 1.2.7.** *Que, com este despedimento colectivo, vão despedir trabalhadores afectos ao restaurante, às salas de refeição, à parte administrativa, recepção e ao serviço de quartos. Pensam desta forma, por que através deste despedimento colectivo, que muito lamentam, irão conseguir assegurar a viabilidade do Hotel e a manutenção de todos os outros postos de trabalho.*
- 1.3.** Relativamente, aos Critérios de Selecção a empresa refere o seguinte:

1.3.1. Que, a principal base deste despedimento colectivo prende-se com o **encerramento do restaurante** uma vez que com o número de clientes a frequentar o Hotel, não se justifica ter o mesmo a laborar, ou seja, não há ocupação, não o suficiente, para suportar todos os custos inerentes ao seu funcionamento, tanto a nível do restaurante como das zonas interligadas ao mesmo, nomeadamente as salas onde são servidas refeições.

1.3.2. Que extinguiram também trabalhadores afectos à parte **administrativa**, nomeadamente, **nos recursos humanos** e no **economato** com extinção do posto de trabalho e de **recepção**, atendendo à necessidade que têm de reajustar os horários funcionamento do Hotel. No que diz respeito ao **departamento de Housekeeping**, a dispensa da funcionária deve-se ao facto de terem sido forçados a contratar uma nova pessoa uma vez que a mesma se encontra de baixa desde Junho de 2008, estando a ocupar um lugar que é estritamente necessário.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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. Um dos considerandos da referida Directiva refere que (...) o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

**2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional.

**2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho que 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*, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

**2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:

*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.*

**2.4.** Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

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.*

- 2.5.** Este pedido de parecer vem na sequência de outro que deu origem ao Parecer n.º 176/CITE/2009, de que não constavam as comunicações aos trabalhadores a despedir, nomeadamente, as relativas às trabalhadoras objecto do referido parecer, que devem ser efectuadas pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, bem como os comprovativos da respectiva recepção, bem como, não constavam daquele processo de despedimento colectivo o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa, os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas.
- 2.6.** Com o presente pedido de parecer a empresa junta toda a documentação em falta, referindo que não existe nenhuma entidade sindical, nem foi designada nenhuma comissão representativa dos trabalhadores a despedir, pelo que não se realizou qualquer reunião de informações e negociação, apesar da entidade empregadora se ter disponibilizado para o efeito.
- 2.7.** Das trabalhadoras objecto do presente parecer, uma tem a categoria profissional de coordenadora de recursos humanos e trabalha no sector administrativo e a outra tem a categoria profissional de empregada de mesa de 2.<sup>a</sup> e trabalha no sector das salas.

**2.7.1.** Ora, nos alegados critérios de selecção referidos pela empresa, não se indica qual o critério que esteve na base da inclusão no presente processo de despedimento colectivo da citada coordenadora de recursos humanos, face aos seus três colegas do sector administrativo que não foram incluídos nesse despedimento, nem o critério que esteve na base da inclusão no mesmo despedimento da mencionada empregada de mesa de 2.<sup>a</sup>, face à colega ..., com a mesma categoria profissional e aos outros colegas do sector das salas que não foram incluídos no aludido despedimento.

**2.7.2.** Assim, não sendo possível verificar a conformidade legal da inclusão das referidas trabalhadoras grávida e lactante no presente processo de despedimento colectivo, não ficou afastada a possibilidade de discriminação por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável à inclusão no despedimento colectivo, promovido pela ..., S.A. (...), da trabalhadora grávida ... e da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE FEVEREIRO DE 2010**