



## **PARECER N.º 118/CITE/2011**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída em processo de 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 564 – DL-C/2011

### **I – OBJECTO**

**1.1.** Em 30.06.2011, a CITE recebeu da Administração da ..., *Empreendimentos Turísticos, S.A.*, com sede na Rua da ..., Ap. ..., ..., cópia de documentação respeitante ao processo de despedimento de trabalhadora lactante ..., incluída em despedimento colectivo de quatro trabalhadores do estabelecimento hoteleiro “Hotel ...” daquela empresa, fundamentado em motivos de mercado e estruturais, para efeitos da emissão pela Comissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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.

**1.2.** A trabalhadora lactante ... tem a categoria de empregada de lavandaria/andares e a sua admissão data de 16.02.2004.

**1.3.** A referida entidade empregadora notificou os trabalhadoras por carta registada da intenção de despedimento colectivo, com a descrição do procedimento a que o mesmo se subordina, tendo por anexos a descrição dos motivos de mercado e tecnológicos invocados para o despedimento colectivo, os critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir e a aplicação individual dos mesmos.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**1.3.1** No que respeita ao âmbito do despedimento colectivo e os motivos invocados para a intenção de o promover, foi explicitado à trabalhadora o seguinte:

..., Empreendimentos Turísticos, S.A. (adiante designada por ...), com sede na Rua da ..., em ..., com o capital social de € 50.000,00, titular do número único de pessoa colectiva e de matrícula na Conservatória do Registo Comercial de Pombal ..., vem nos termos do disposto nos artigos 359.º e 360.º, ambos do Código do Trabalho, comunicar a intenção e a necessidade de proceder ao despedimento colectivo dos seguintes trabalhadores do estabelecimento hoteleiro propriedade da empresa, denominado “Hotel ...”, sito na Estrada Nacional n.º ..., em ..., São Pedro do Sul, determinado por motivos de mercado e estruturais:

- a) ... (Chefe de Mesa/Snack-Bar);
- b) ... (Empregada de Lavandaria/Andares);
- c) ... (Aprendiz de Empregada de Mesa);
- d) ... (Aprendiz de Empregada de Andares).

**Quadro de Pessoal da ..., Empreendimentos Turísticos, S.A.**

N.º	Colaborador	Estabelecimento	Categoria Profissional
1	...	Hotel ...	Assistente Administrativa Principal
2	...	Hotel ...	Chefe de Recepção
3	...	Hotel ...	Chefe de Mesa/Snack-bar
4	...	Hotel ...	Empregada de Mesa Principal
5	...	Hotel ...	Aprendiz de Empregada de Mesa
6	...	Hotel ...	Emp. Lavandaria/Andares
7	...	Hotel ...	Emp. Lavandaria/Andares
8	...	Hotel ...	Aprendiz de Emp. Lavandaria/Andares
9	...	Hotel ...	Aprendiz de Cozinheiro + 18 anos
10	...		Assistente Administrativo Principal
11	...		Rececionista de 2.ª
12	...		Jardineiro
13	...	Sede – Construção	Administrador
14	...	Sede – Construção	Assistente Administrativa Principal

**MOTIVAÇÃO**

*1. A actual Conjuntura económica nacional e europeia tem vindo a afectar praticamente todas as áreas de mercado e de negócio, e em especial o sector hoteleiro, com as consequências nefastas para os agentes económicos sobejamente conhecidas.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2. *Desta forma, vêem-se aqueles agentes económicos perante condições de mercado adversas que dificultam, e em muitos casos impossibilitam a prossecução da sua actividade.*
3. *Neste contexto, a ..., não foi excepção, e enfrenta hoje uma situação muito difícil, motivada pela crise económica que se tem vivido nos últimos anos.*
4. *Na verdade, o seu estabelecimento hoteleiro, denominado “Hotel ...”, à semelhança da generalidade dos estabelecimentos hoteleiros de São Pedro do Sul e do próprio Centro Termal, tem vindo a enfrentar uma constante diminuição de clientes, com reflexos claros na situação económica e financeira daquele estabelecimento hoteleiro.*
5. *E é neste contexto de perda de clientela do seu Hotel que a ... se debate, com o conseqüente impacto na sua situação económica e solvabilidade.*
6. *Diga-se que as dificuldades económicas de que padece o “Hotel ...” não são de hoje, uma vez que os resultados do Hotel têm vindo a deteriorar-se ao longo dos últimos anos.*
7. *Isto, apesar das inúmeras tentativas desenvolvidas pela ... de reacção contra a desfavorável situação económico-financeira do “Hotel ...”.*
8. *Urge, pois, proceder a uma reestruturação do quadro de pessoal do “Hotel ...”, através da redução do número de trabalhadores, que garanta a sobrevivência deste estabelecimento hoteleiro.*
9. *Na verdade, torna-se necessário reduzir custos, nomeadamente de pessoal, sob pena da insolvência da ... ou o encerramento do estabelecimento hoteleiro serem uma inevitabilidade.*
10. *Com efeito, a situação económica e financeira do Hotel, exposta infra, é claramente demonstrativa de uma notória debilidade económica.*

#### **Elementos financeiros**

Exercício económico	resultados líquidos (da ...)	resultados Hotel (centro custo)
2010	(provisório) - 74.660,47	- 68.860,75
2009	- 3.193,93	- 92.759,82
2008	- 2.429,29	- 131.337,92



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*A manutenção de prejuízos por parte da ... e por parte “Hotel ...” põe em causa a sobrevivência da sociedade e do Hotel pelas seguintes razões:*

*- Não é sustentável a apresentação de prejuízos sucessivos visto que tal conduz a redução do capital próprio da ... e à conseqüente redução de solvabilidade e liquidez geral;*

*- A ... tem tido enorme necessidade em Fundo de Maneio e liquidez geral pelo que se tem verificado com bastante frequência nos últimos anos a injeção de capital por parte do accionista principal, através da conta suprimentos, Situação que se está a tornar insustentável;*

*- Na verdade, verifica-se que nos últimos exercícios a actividade do “Hotel ...” não tem sido sustentável, obrigando assim a um enorme esforço financeiro por parte da ... e dos seus accionistas;*

*Por outro lado, o quadro de pessoal é actualmente excessivo, atendendo à relação custo/ benefício, não se tendo verificado retorno efectivo e/ou lucrativo deste sector (Hotel ...).*

*11. A inclusão dos trabalhadores acima referidos no presente despedimento colectivo, justifica-se, mormente:*

*... — excesso de pessoal (Chefe de Mesa/Snack-Bar) para a actividade actual da unidade hoteleira e do Restaurante/Bar da mesma. É o colaborador que possui a remuneração base mensal mais elevada na unidade hoteleira (novecentos e oitenta e um euros) sendo difícil para a ... suportar o encargo mensal deste colaborador. É de referir que, o restaurante do Hotel serve, apenas, para dar resposta às reservas do Hotel em regime de alojamento e pequeno-almoço e em pensão completa (estando esta última modalidade incluída nos pacotes de alojamento de sete e catorze noites), o que acontece apenas durante seis meses por ano dada a sazonalidade do sector hoteleiro.*

*... — excesso de pessoal (Aprendiz de Empregada de Mesa), inexistência de trabalho para a função face à crescente diminuição de clientes. Este factor tem-se verificado nos últimos anos e como tal, não justifica a existência de três colaboradores no Departamento de Restaurante/Bar, dado que este departamento serve, apenas, para dar resposta às*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*reservas em regime de alojamento e pequeno-almoço e pacotes de alojamento já referidos, o que acontece com um carácter sazonal (seis meses por ano).*

*... — excesso de pessoal (Empregada de Lavandaria/Andares) no Departamento de Lavandaria/Andares, inexistência de trabalho para a função que justifique a existência de três colaboradoras no referido departamento. A crescente diminuição de hóspedes tem influência directa na redução de trabalho do sector, sendo que se justifica, apenas, a existência de mais que uma colaboradora durante seis meses por ano.*

*... — excesso de pessoal (empregada de Lavandaria/Andares), inexistência de trabalho para a função que se verifica pela crescente diminuição de clientes. Foi celebrado o contrato de trabalho com a colaboradora em Setembro do ano transacto dada a ausência da colaboradora ... devido à Licença de Maternidade, assim como se considerava a existência de um aumento de clientes, o que aconteceu num período de tempo muito reduzido.*

### CRITÉRIOS DE SELECÇÃO

*12. A necessidade de reorganização e reestruturação da sociedade ..., concretamente do “Hotel ...”, implica necessariamente, conforme se demonstra, a redução de efectivos. Foram fixados critérios objectivos para análise da situação concreta do sector da empresa/unidade e de cada colaborador no sector que sofreu a alteração.*

*13. Os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores abrangidos pela presente decisão foram, em concreto:*

*a) Critérios objectivos: a circunstância dos trabalhadores pertencerem a um departamento/sector que se pretende redimensionar e modificar com a consequente redução de colaboradores pelas razões supra mencionadas;*

*b) Critérios subjectivos:*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- i) A adaptabilidade;*
- ii) A produtividade atestada/assiduidade*
- iii) A capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho*
- iv) O expediente*
- v) A capacidade de relações humanas ou trabalhar em equipa*

14. Aplicação individual dos critérios:

*... — excesso de pessoal (Chefe de Mesa/Snack-Bar) para o novo modelo a adoptar que se justifica pela capacidade de adaptação a alterações de métodos de trabalho, dificuldade em estabelecer fortes relações humanas ou trabalho em equipa.*

*... — excesso de pessoal (Empregada de Lavandaria/Andares) para o novo modelo a adoptar que se justifica pela capacidade de adaptação a alterações de métodos de trabalho, alguma falta de assiduidade, dificuldade em estabelecer relações humanas ou trabalhar em equipa.*

*... — excesso de pessoal (Aprendiz de Empregada de Mesa) para o novo modelo a adoptar que se justifica pela adaptação a alterações de métodos de trabalho, dificuldade em estabelecer relações humanas ou trabalhar em equipa.*

*... — excesso de pessoal (Aprendiz de Empregada de Andares) para o novo modelo a adoptar que se justifica pela adaptação a alterações de métodos de trabalho.*

*15. Toda a evolução negativa acima descrita, a manter-se, traduzir-se-á numa continuação dos resultados negativos.*

*16. Deste modo, e atentos os condicionalismos legais, pretende-se efectuar o despedimento colectivo dentro dos próximos 90 dias, considerando o decurso do prazo estabelecido no art. 363.º, n.º 1 da alínea c) do Código do Trabalho, uma vez que no caso dos trabalhadores ... e ..., a antecedência mínima a cumprir será de 60 dias.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*17. Inexiste na empresa e no “Hotel ...”, uma comissão de trabalhadores bem como comissão intersindical e comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger no despedimento colectivo.*

*18. informa-se que, nos termos do disposto no art. 361.º, n.º 1, do Código do Trabalho, durante os próximos cinco dias a contar da presente data, terá lugar uma fase de informações e negociação entre a empresa e uma comissão escolhida pelos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, ..., ... e ...*

*19. Informamos que o trabalhador ... não participou será igualmente notificado para participar na fase de informações e negociação.*

*20. A compensação será calculada nos termos do art. 366.º do Código do Trabalho, sem indicação de quaisquer compensações genéricas, pelo que não se procede à indicação do seu método de cálculo.*

*..., 13 de Junho de 2011*

**1.4** Na sequência da comunicação à trabalhadora ... e aos demais três trabalhadores supra referenciados da intenção do seu despedimento e da motivação deste, prevista nos termos do artigo 360.º do Código de Trabalho, foi ainda observado o procedimento respeitante à DGERT à luz do artigo 362.º do Código do Trabalho, tendo em conta a convocatória dos trabalhadores para a fase de informações e negociação, que teve concretização em sessão realizada a partir das 14h30 de 17.06.2011, no próprio estabelecimento hoteleiro.

**1.5** Constituída uma comissão pelos trabalhadores para participar referida sessão de esclarecimento e de negociação, a mesma ocorreu na data já referenciada e do que ocorreu foi elaborada uma acta, de que a entidade empregadora junta cópia no processo remetido à CITE.

**1.6** Pelo que resulta da mesma, a reunião não foi conclusiva quanto à aceitação do despedimento e das compensações oferecidas, tendo o conjunto



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

dos trabalhadores levado ao conhecimento da entidade empregadora a seguinte comunicação, subscrita pelos quatro trabalhadores:

*Comunicação*

*No âmbito do processo de despedimento colectivo instaurado pela ... — Empreendimentos Turísticos, S.A, vimos por este meio informar que não aceitamos as propostas de negociação de pagamento das compensações previstas no artigo 366 do CT e dos créditos laborais de forma faseada, conforme proposto por V/Exas. na reunião de negociações e informações de dia 17 de Junho de 2011.*

*São Pedro do Sul, 22 de Junho de 2011*

## **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 C179/88, 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 n.º 1 do artigo 63.º da Lei n.º 7/2009, de 29 de Julho, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

**2.3.** No caso ora submetido a parecer prévio da CITE, por o despedimento colectivo, fundado em factores estruturais e de mercado, incluir uma trabalhadora lactante, cumpre averiguar em que termos a sua selecção cumpre a tramitação procedimental do processo e a concretização dos critérios sem discriminação.

**2.4.** Em termos procedimentais, é de assinalar que na falta das entidades referidas no n.º 1 do artigo 360.º do CT, a entidade empregadora notificou, por carta datada de 31.05.2011, o despedimento colectivo em apreciação, à trabalhadora lactante supra identificada.

**2.5.** A entidade promoveu a comunicação da intenção do despedimento da trabalhadora informando-a dos motivos - de mercado e estruturais - em termos que se julgam pertinentes.

**2.6** Cumpre assinalar que não resulta do processo a aceitação pela trabalhadora os termos do despedimento.



**2.7** No que concerne à eventualidade de a intenção de despedimento assentar numa discriminação pela maternidade da trabalhadora, é de atender que o processo de despedimento apresenta como critérios:

*a) Critérios objectivos: a circunstância dos trabalhadores pertencerem a um departamento/sector que se pretende redimensionar e modificar com a consequente redução de colaboradores pelas razões supra mencionadas;*

*b) Critérios subjectivos:*

*i) A adaptabilidade;*

*ii) A produtividade atestada/assiduidade*

*iii) A capacidade de adaptação a novos métodos de trabalho*

*iv) O expediente*

*v) A capacidade de relações humanas ou trabalhar em equipa*

**2.7.1** No que respeita à trabalhadora, a entidade empregadora esclarece quanto ao Departamento em que a mesma exerce funções que os motivos da sua reestruturação resulta de:

*excesso de pessoal (Empregada de Lavandaria/Andares) no Departamento de Lavandaria/Andares, inexistência de trabalho para a função que justifique a existência de três colaboradoras no referido departamento. A crescente diminuição de hóspedes tem influência directa na redução de trabalho do sector, sendo que se justifica, apenas, a existência de mais que uma colaboradora durante seis meses por ano.*

**2.7.2** Existindo duas trabalhadoras com a mesma categoria (a trabalhadora em causa, com vínculo desde 16.02.2004 e uma outra não incluída no despedimento, mas com vínculo de 8.11.2008) e ainda uma aprendiz, mas não sendo a antiguidade o critério, é de assinalar que a empresa selecciona para despedimento a trabalhadora lactante ..., concretizando os critérios “objectivos” e “subjectivos” da seguinte forma:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*- excesso de pessoal (Empregada de Lavandaria/Andares) para o novo modelo a adoptar que se justifica pela capacidade de adaptação a alterações de métodos de trabalho, alguma falta de assiduidade, dificuldade em estabelecer relações humanas ou trabalhar em equipa.*

**2.8** Não obstante a entidade empregadora ter explicitado os motivos porque recorreu ao despedimento colectivo, e de ter explicitado os critérios de selecção de trabalhadores adoptados, não logrou demonstrar através da informação constante do processo remetido à CITE em que termos o despedimento da trabalhadora puérpera se distinguiu efectivamente dos outros trabalhadores de idênticas funções, nomeadamente quando adopta como critério a assiduidade, que sendo um critério objectivo e passível de demonstração, não mereceu qualquer explicitação da amplitude e natureza das faltas em que a trabalhadora incorreu e a sua demonstração em termos comparativos.

**2.9** Não se descortinando os termos em que a trabalhadora lactante em causa foi por este critério – da assiduidade – prejudicada, nomeadamente face a outra trabalhadora do quadro com a mesma categoria e de menos antiguidade, esta Comissão não pode assim concluir pela inexistência de indícios de discriminação, nomeadamente por motivo de parentalidade, na inclusão da referida trabalhadora no presente processo de despedimento colectivo, pelo que se impõe a emissão de parecer desfavorável à inclusão de ... no despedimento colectivo ora em análise.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento colectivo de trabalhadores do estabelecimento hoteleiro “Hotel ...” promovido pela ..., *Empreendimentos Turísticos, S.A.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DOS  
REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA,  
DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**