

PARECER N.º 225/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída 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 848 – DL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.09.2013, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., Empregada de Mesa Principal, no âmbito de um processo de despedimento coletivo abrangendo 6 trabalhadores, por motivos de mercado e estruturais, nos seguintes termos:

*“Assunto: Pedido de parecer prévio de despedimento, nos termos do disposto no artigo 63.º n.ºs 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho
Dando cumprimento ao disposto no artigo 63.º n.ºs 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, vem a ..., S.A., com sede na Rua ..., Edifício ..., Apartado ..., ..., com o capital social de € 50.000,00, titular do número único de pessoa coletiva e de matrícula na Conservatória do Registo Comercial de, solicitar a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., incluída no processo de despedimento coletivo cuja cópia se remete.*



A inclusão da trabalhadora ... no processo de despedimento coletivo, atenta a motivação que se anexa, não se prende com qualquer discriminação em função do sexo por motivo de maternidade. Informa-se que, reiterando a informação constante da motivação do despedimento coletivo, o local de trabalho onde a trabalhadora em apreço cumpria o seu vínculo laboral, o “Hotel ...”, cessou definitivamente a sua atividade na pendência do identificado processo. Remete-se cópia do processo, designadamente a comunicação de intenção de despedimento, comunicação a agendar a reunião de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, bem como a competente Motivação acompanhada dos elementos elencados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho. Finalmente, remete-se ainda cópia da ata da reunião de informações e negociação, ocorrida a 03 de setembro de 2013.

JUNTA — cópia do processo de despedimento coletivo.”

- 1.2.** Por carta datada de 12.08.2013, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

Assunto: Comunicação de intenção de despedimento coletivo nos termos do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho.

Exma Senhora,

Dando cumprimento ao disposto no art. 360.º do Código do Trabalho, e uma vez que inexistem na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, vem a ..., S.A., com sede na Rua ..., Edifício ..., Apartado 12, ..., pessoa coletiva n.º ..., comunicar a V.Exa que é intenção desta sociedade proceder a um despedimento coletivo, na qual V.Exa se encontra abrangida.

Junta-se com presente comunicação a descrição dos motivos invocados e a indicação dos critérios de seleção adotados, o quadro de pessoal da empresa, o número de trabalhadores abrangidos, respetivas categorias profissionais, método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir e a indicação do período de tempo durante o qual se pretende efetuar o despedimento. Mais se informa que, nos termos do art. 360.º, n.º 3, do Código do Trabalho, poderá ser designada pelos trabalhadores uma comissão representativa destes, com o máximo de 5 (cinco) membros, no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

(...)

E anexo: Motivação”

- 1.3.** Os motivos invocados para o despedimento coletivo são os que se transcrevem:

“DESPEDIMENTO COLETIVO

MOTIVAÇÃO

..., S.A. (adiante designada por ...), com sede na Rua ..., Edifício ..., Apartado ..., ..., com o capital social de € 50.000,00, titular do número único de pessoa coletiva e de matrícula na Conservatória do Registo Comercial de ..., 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 coletivo 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, que obrigarão ao encerramento definitivo do referido estabelecimento hoteleiro e consequente cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que nele prestam a sua atividade:

- a) ... (Chefe de Recepção);
- b) ... (Chefe de Mesa/Snack-Bar);
- c) ... (Empregada de Andares);
- d) ... (Empregada de Mesa Principal);
- e) ... (Empregada de Andares);
- f) ... (Cozinheira de 2ª).

(...)

MOTIVAÇÃO

1. A atual conjuntura económica nacional e europeia tem vindo a afetar praticamente todas as áreas de mercado e de negócio, e em especial o setor hoteleiro, com as consequências nefastas para os agentes económicos sobejamente conhecidas.

2. Desta forma, veem-se aqueles agentes económicos perante condições de mercado adversas que dificultam, e em muitos casos impossibilitam a prossecução da sua atividade.

3. Neste contexto, a ..., não foi exceção, 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. Com efeito, a taxa de ocupação do estabelecimento hoteleiro passou de 41,08 % em 2008, para 22,74% em 2009, 15,58% em 2010 e 12,39% em 2011.

6. 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.

7. 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.

8. Isto, apesar das inúmeras tentativas desenvolvidas pela ... de reação contra a desfavorável situação económico-financeira do “Hotel ...”.

9. A manutenção em atividade do “Hotel ...” é pois insustentável, pelo que a ... decidiu encerrar o referido estabelecimento hoteleiro.

10. Na verdade, torna-se necessário reduzir custos, nomeadamente de pessoal, sob pena da insolvência da ...

11. 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	€6.768,72	-€63.518,20
2011	€5.749,46	-€87.716,13
2012	€3.433,50	-€104.586,64

A manutenção de prejuízos por parte “Hotel ...” põe em causa a sobrevivência da sociedade 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 / liquidez geral pelo que se tem verificado com bastante frequência nos últimos anos a injeção de capital por parte do acionista principal, através da conta suprimentos, situação que se está a tornar insustentável;

- Na verdade, verifica-se que nos últimos exercícios, a atividade do “Hotel ...” não tem sido sustentável, obrigando assim a um enorme

esforço financeiro por parte da ... e dos seus acionistas, que não é possível manter;

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

(...)

16. Inexistindo 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 coletivo, estes poderão, se assim o entenderem, designar de entre eles, no prazo de cinco dias úteis, a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de cinco membros.

(...)

18. Sucede que a ... não poderá manter em funcionamento o “Hotel ...” na pendência do presente processo de despedimento coletivo.

19. Os motivos para esta impossibilidade, radicam não apenas em constrangimentos de ordem económico-financeira, melhor expostos supra.

20. Mas, também, no facto do “Hotel ...” estar a funcionar com um número mínimo de trabalhadores, estritamente indispensável ao regular funcionamento do hotel, e todos eles abrangidos pelo despedimento, e o próprio formalismo legal do processo de despedimento coletivo impossibilitar a regular atividade do hotel, impedindo-o de satisfazer os clientes que pretendam recorrer aos seus serviços.

21. Com efeito, processualmente, segue-se uma fase de informações e negociação que limita a disponibilidade dos trabalhadores para exercerem a sua atividade laboral, sendo que após a comunicação da decisão, os trabalhadores incluídos no despedimento, terão também direito a um crédito de horas que, por sua iniciativa, poderão utilizar em todos ou alguns dias da semana.

22. *Estas circunstâncias inviabilizam o funcionamento do estabelecimento hoteleiro, pelo que, decidiu a ... proceder ao seu encerramento imediato, ficando todos os trabalhadores desde já dispensados de comparecer no seu local de trabalho até à conclusão do processo de despedimento coletivo.*

23. *Não obstante o encerramento da referida unidade hoteleira, a ... continuará a assegurar aos trabalhadores incluídos no processo de despedimento, todos os seus direitos, nomeadamente os remuneratórios.*

24. *De igual modo, o presente processo de despedimento coletivo decorrerá com estrita observância de todo o formalismo legal e no cumprimento de todos os prazos processuais previstos na lei laboral.*

25. *Desta forma, os contratos de trabalho só cessarão findos os prazos de aviso prévio consignados no art. 363.º do Código do Trabalho.*

Louriçal, 12 de agosto de 2013”

- 1.4.** Os critérios de seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento são os seguintes que se transcrevem:

“Critérios de Seleção

12. A inclusão dos trabalhadores acima referidos no presente despedimento coletivo justifica-se pelo facto de todos eles serem trabalhadores do “Hotel ...”. Ora, como o estabelecimento hoteleiro irá encerrar logo que esteja concluído o processo de despedimento coletivo e a ... não dispõe de outros postos de trabalho onde possam ser colocados, não resta outra alternativa que não seja a cessação dos respetivos de trabalho. Contudo, manter-se-á em vigor o contrato de trabalho da assistente administrativa principal ..., uma vez que esta trabalhadora, ao longo do seu vínculo laboral, tem exercido as suas funções não apenas no “Hotel ...”, mas também na sede da empresa,

onde exerce funções administrativas. Assim sendo, cessará as funções que exercia no “Hotel ...” e continuará a exercer as outras funções que presta na ..., nos serviços administrativos centrais.

13. A necessidade de reorganização e reestruturação da sociedade ..., concretamente do “Hotel ...”, implica necessariamente, conforme se demonstra, o encerramento da unidade hoteleira e a conseqüente redução de efetivos. Foram fixados critérios objetivos para análise da situação concreta do setor da empresa/unidade e de cada colaborador no setor que sofreu a alteração.

14. Os critérios objetivos que serviram de base à seleção dos trabalhadores abrangidos pela presente decisão radicam, em concreto, na circunstância dos trabalhadores pertencerem a um estabelecimento autónomo que se pretende encerrar, com a conseqüente redução de colaboradores pelas razões supra mencionadas;”

- 1.5.** O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento é o que se transcreve:

“15. Deste modo, e atentos os condicionalismos legais, pretende-se efetuar o despedimento coletivo dentro dos próximos 100 dias, considerando o decurso do prazo estabelecido no art. 363.º n.º 1, al. c) do Código do Trabalho, uma vez que no caso dos trabalhadores ..., ..., ... e ..., a antecedência mínima a cumprir será de 60 dias.”

- 1.6.** O método de cálculo da compensação a atribuir é o seguinte:

“17. A compensação será calculada nos termos do art. 366.º do Código do Trabalho, em conjugação com o disposto no n.º 1, alíneas a), b) e c), n.º 3, alíneas a), b) e c), e n.º 4, alíneas a) e b), todos do art. 6 da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, correspondente a um mês de retribuição base

e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, em relação ao período de duração do contrato até 31/10/2012, calculada proporcionalmente em caso de fração de ano, mas nunca inferior a três meses.”

- 1.7.** Da ata da reunião de informações e negociação, de 3.09.2013, resulta o seguinte que se transcreve:

“Ata de reunião nos termos do artigo 361.º do Código do Trabalho

Aos três do mês de setembro de dois mil e treze, cerca das catorze horas e trinta minutos, teve lugar nas instalações do Hotel ..., sito em Estrada Nacional ..., ..., São Pedro do Sul, a reunião entre a Administração da ..., S.A., com sede em Rua da ..., ..., ..., pessoa coletiva número ... e os trabalhadores, no âmbito do processo de despedimento coletivo, nos termos do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho.

Estiveram presentes os trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., bem como o perito por estas designado, o senhor ..., Dirigente Sindical, a Dra. ... em representação da Administração da ..., com poderes para tal e o Dr. ..., Advogado, na qualidade de perito designado pela ..., igualmente mandatado para o efeito, tendo todos os trabalhadores sido devidamente convocados para a presente reunião através da comunicação prevista no artigo 361.º, n.º 1 do Código do Trabalho, enviada a todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.

A Dra. ... deu início à reunião, e tendo tomado a palavra explicou o propósito da mesma, referindo que se integra na fase de informação e negociação, no âmbito do processo de despedimento coletivo.



Seguidamente começou a explicar os motivos pelos quais se impunha o despedimento coletivo, referindo, em suma, as motivações que já haviam sido comunicadas aos trabalhadores na convocatória para a reunião em apreço, determinados por motivos de mercado e estruturais, que são as seguintes:

A atual conjuntura económica nacional e europeia tem vindo a afetar praticamente todas as áreas de mercado e de negócio, e em especial o setor hoteleiro, com as consequências nefastas para os agentes económicos sobejamente conhecidas.

Desta forma, veem-se aqueles agentes económicos perante condições de mercado adversas que dificultam, e em muitos casos impossibilitam a prossecução da sua atividade.

Neste contexto, a ..., não foi exceção, e enfrenta hoje uma situação muito difícil, motivada pela crise económica que se tem vivido nos últimos anos.

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.

Com efeito, a taxa de ocupação do estabelecimento hoteleiro passou de 41,08 % em 2008, para 22,74% em 2009, 15,58% em 2010 e 12,39% em 2011.

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.

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. Isto, apesar das inúmeras tentativas desenvolvidas pela ... de reação contra a desfavorável situação económico-financeira do “Hotel ...”.

A manutenção em atividade do “Hotel ...” é pois insustentável, pelo que a ... decidiu encerrar o referido estabelecimento hoteleiro.

Na verdade, torna-se necessário reduzir custos, nomeadamente de pessoal, sob pena da insolvência da ...

Com efeito, a situação económica e financeira do Hotel, exposta infra, é claramente demonstrativa de uma notória debilidade económica. A manutenção de prejuízos por parte “Hotel ...” põe em causa a sobrevivência da sociedade 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 / liquidez geral pelo que se tem verificado com bastante frequência nos últimos anos a injeção de capital por parte do acionista principal, através da conta suprimentos, situação que se está a tornar insustentável;

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

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



De seguida, ... fez uso da palavra tendo começado por reforçar que o despedimento coletivo é a única solução para a situação presente; mais referiu que não é possível, dada a presente situação, recorrer a outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente suspensão de contratos de trabalho, redução de períodos normais de trabalho, reconversão ou reclassificação profissional ou reforma antecipada ou pré-reforma, uma vez que o estabelecimento “Hotel ...” vai encerrar.

Seguidamente, informou os trabalhadores presentes de que a ... irá proceder aos pagamentos das compensações, até ao termo dos contratos, que serão calculadas nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho em conjugação com o disposto nas alíneas a) e c) do nº 1 do artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sem prejuízo do pagamento dos créditos salariais dos trabalhadores.

Informou ainda que será enviada uma carta a cada um dos trabalhadores, com a comunicação da decisão da Administração, continuando os trabalhadores dispensados de comparecer no seu local de trabalho até à conclusão do processo de despedimento coletivo, mantendo todos os seus direitos, nomeadamente os remuneratórios. Seguidamente, foi dada a palavra aos trabalhadores presentes, para que expusessem qualquer dúvida ou solicitassem algum esclarecimento. No uso da palavra, o trabalhador ... questionou a representante da ... acerca do momento em que foi tomada a decisão do presente despedimento coletivo, designadamente num período em que a afluência ao Hotel ... é maior.

Em resposta, a Dra. ... explicou que se deve a uma opção de gestão da Administração da ..., pelos motivos acima referidos.

De seguida, o Sr. ... tomou a palavra, expressando o sentimento dos trabalhadores acerca do presente processo de despedimento coletivo. Mais fez referência aos créditos salariais dos trabalhadores, que deverão ser considerados a final e que não têm sido pagos aos mesmos, designadamente diferenças salariais, definição da categoria profissional, subsídio de alimentação em período de férias, abono para falhas e diuturnidades.

Pela representante da ... foi dito que os créditos salariais serão pagos aos trabalhadores em função da categoria profissional de cada um, até ao termo do respetivo contrato de trabalho.

De seguida todos os trabalhadores declararam estar devidamente informados.

Não havendo mais assuntos a tratar, foi dada por encerrada a reunião e dela foi lavrada ata que irá ser assinada pelos presentes na mesma.

São Pedro do Sul, 03 de setembro de 2013,”

1.8. São juntas ao processo cópias dos seguintes elementos:

- Contrato de trabalho a termo certo, de 16.02.2004;
- Ata n.º 28, do Conselho de Administração da sociedade anónima ..., S.A.;
- Anexo A do Relatório Único relativo ao estabelecimento “Hotel ...”;
- Convocação para reunião de informações e negociação, de 27.08.2013;
- Comprovativo 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.*”

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)

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 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.** De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“ I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou

concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”³, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas.

Como se refere no AC. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”.

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁴ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve

³ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).»

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 2.7.** A entidade empregadora que é proprietária do estabelecimento hoteleiro “Hotel ...” alegou que *“tem vindo a enfrentar uma constante diminuição de clientes, com reflexos claros na situação económica e financeira daquele estabelecimento hoteleiro”*. Em rigor, alegou que *“a taxa de ocupação do estabelecimento hoteleiro passou de 41,08% em 2008, para (...) 12,39% em 2011”*, o que resultou num exercício económico relativo a 2012 de - € 104.586,64.
- 2.8.** Assim, *“a ... decidiu encerrar o referido estabelecimento hoteleiro.”*
- 2.9.** No que respeita ao critério de seleção dos trabalhadores a incluir no despedimento coletivo este foi o de serem trabalhadores do estabelecimento “Hotel ...”, com exceção da trabalhadora com a categoria profissional de Assistente Administrativa Principal, que em virtude de exercer as suas funções igualmente na sede da empresa, apenas verá cessar as suas funções no “Hotel ...” e *“continuará a exercer as outras funções que presta na ..., nos serviços administrativos centrais.”*

- 2.10.** É de referir, que os trabalhadores e o seu perito, dirigente sindical, não questionaram o critério de seleção adotado, conforme o teor da ata de reunião de informações e negociação junta ao processo.
- 2.11.** De acordo com os elementos juntos ao processo, por decisão unânime do Conselho de Administração da sociedade anónima ..., de 29.07.2013, constante da ata n.º 28, foi aprovado “o *encerramento imediato e definitivo do referido estabelecimento de hotelaria [Hotel ...] e o despedimento coletivo dos trabalhadores afetos ao mesmo, com a única exceção da trabalhadora ...*”.
- 2.12.** Conforme o quadro de pessoal junto ao processo (Anexo A do Relatório Único) a trabalhadora especialmente protegida está afeta ao estabelecimento “Hotel ...”, e de acordo com o seu contrato individual de trabalho a mesma foi contratada em 16.02.2004, com a categoria de Empregada de Mesa, “(...) *prestando a sua atividade no estabelecimento de hotelaria (...) denominado “Hotel ...”, em Termas de São Pedro do Sul (...)*”.
- 2.13.** De acordo com o exposto, e atendendo ao nexos causal entre a decisão de encerramento do Hotel ... em virtude da diminuição de clientes desse estabelecimento de hotelaria, e a necessidade de extinção dos postos de trabalho do pessoal afeto a tal estabelecimento com exceção da única trabalhadora aí afeta e que consta do Anexo A do Relatório Único como a categoria profissional de Assistente de Direção, não se afiguram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora lactante no procedimento de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 30 DE SETEMBRO DE 2013**