



## PARECER N.º 272/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora puérpera 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  
Processo n.º 703 – DP-C/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 19.5.2015 da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., chefe de receção.
- 1.2. A empresa remeteu à trabalhadora em 21/4/2015 uma *notificação da intenção de proceder ao despedimento coletivo*, a qual foi recebida pela trabalhadora em 23/4/15, remetendo também 6 anexos com: *a) os motivos invocados para o despedimento coletivo, b) o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, c) o critério para a 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 e f) o método de cálculo de compensação genérica a conceder.*
- 1.3. Esta comunicação continha ainda a informação de que a trabalhadora *poderia, em conjunto com os restantes trabalhadores, nomear uma comissão representativa dos trabalhadores para efeitos do artigo 360º, nº 3 do Código do Trabalho.*



- 1.4. Não consta do processo que a trabalhadora tenha apresentado resposta nem manifestado intenção de constituir a comissão representativa dos trabalhadores. Contudo foi constituída uma comissão representativa dos trabalhadores, cuja composição foi comunicada à empresa, e que foi notificada de todos os elementos do processo de despedimento coletivo em 5/5/2015.
- 1.5. Os motivos invocados para o despedimento coletivo, em resumo, são os seguintes:
- 1.5.1. *A empresa tem um histórico de apresentação de resultados negativos de exploração, levando que a sua situação económica seja extremamente difícil.*
- 1.5.2. *Esta situação é agravada com a crise económica em curso, que tem afetado negativamente as vendas dos serviços e produtos da empresa, determinando uma acentuada diminuição na procura do setor hoteleiro e termal.*
- 1.5.3. *As condições objetivas que condicionam o mercado da empresa, bem como a atual situação financeira da mesma, impõem um reforço na remodelação e reestruturação em toda a sua estrutura, a qual se encontra manifestamente desajustada face aos atuais níveis de vendas dos serviços termais e de ocupação hoteleira.*
- 1.5.4. *A necessidade de inverter a situação deficitária da empresa impôs que, entre outras medidas de saneamento económico e financeiro, se procedesse a uma redução de custos fixos e de funcionamento considerados não essenciais ou excedentários, face às atuais necessidades operacionais.*



- 1.5.5.** *A Empresa prosseguiu processos de remodelação e reestruturação com vista a diminuir custos de funcionamento e aumentar a sua produtividade global, tais como encerramento de instalações administrativas sitas em ..., encerramento de serviços, como os da lavandaria, encerramento de postos de venda, extinção de postos de trabalho excedentários face aos níveis de procura, como forma de reduzir custos fixos.*
- 1.5.6.** *Estes processos não foram suficientes, pelo que a Sociedade teve que reforçar os mesmos implicando encerramentos de alguns estabelecimentos durante vários períodos no ano.*
- 1.5.7.** *Todos estes processos têm implicações transversais na empresa o que leva à conseqüente adaptação dos quadros de pessoal, face á nova realidade.*
- 1.5.8.** *Tendo em consideração as dificuldades financeiras e a impossibilidade de solver os seus compromissos financeiros com a generalidade dos credores, a empresa foi obrigada a recorrer a um Processo Especial de Revitalização (PER). Na sequênciã de negociações ocorridas com os credores o PER foi aprovado por larga maioria dos credores em 11/03/2015 tendo a aprovação sido homologada, tendo a decisão transitado em julgado.*
- 1.5.9.** *Do Plano aprovado constam um conjunto de medidas necessárias à execução do mesmo sendo uma delas o presente despedimento coletivo. É também em cumprimento desta medida que se despoletou o presente procedimento de despedimento coletivo.*
- 1.6.** Os critérios de seleção do/as trabalhador/as são indicados da seguinte forma:

- 1.6.1. São *critérios de custos, extinção da função e antiguidade na função, os critérios usados na seleção dos trabalhadores a dispensar.*
- 1.7. Consta do processo uma ata da reunião de negociação realizada no dia 8/5/2015, com a participação dos representantes da empresa e da comissão representativa dos trabalhadores e um técnico em representação da DGERT. Nesta reunião foi apresentado o plano de revitalização e dito que não foi possível encontrar medidas alternativas ao despedimento relativamente aos 33 trabalhadores envolvidos.
- 1.8. A solicitação, a empresa juntou ao processo remetido à CITE o quadro de pessoal.

## 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*
- 2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e 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.



- 2.3.** 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 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5.** O artigo 360º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões intersindicais da empresa.*
- 2.5.1.** Na sua falta, e tal como determina o n.º 3 do mesmo artigo, o empregador *comunica essa intenção a cada um dos trabalhadores que possam estar abrangidos, por escrito.*
- 2.6.** O empregador remeteu à trabalhadora especialmente protegida a que se refere o presente processo, tal como a todos os outros, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, e comunicou-lhe também os respetivos fundamentos e critérios de seleção do/as trabalhadore/as.



- 2.7.** A trabalhadora especialmente protegida não apresentou qualquer resposta, mas foi nomeada uma comissão representativa dos trabalhadores e foi feita uma reunião de negociação.
- 2.8.** *O presente processo de despedimento coletivo baseia-se em motivos estruturais e de mercado, o que está de acordo com o n.º 2, al a) e b) do artigo 359.º Código do Trabalho, dando também cumprimento ao plano especial de revitalização aprovado pelos credores e homologado judicialmente.*
- 2.9.** São estabelecidos como critérios de seleção “custos, extinção da função e antiguidade na função”.
- 2.10.** No mapa indicativo dos trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, é identificado o critério utilizado para cada uma das categorias profissionais, indicando-se o número de trabalhadores a despedir em cada uma dessas categorias profissionais.
- 2.11.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), é referido o seguinte:
- 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.º 53.º da CRP.*



- 2.12.** E mais à frente refere ainda este Acórdão, que:
- “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.”*
- 2.13.** No presente processo de despedimento coletivo, nas categorias/funções não extintas como é o caso de “...” (em que se insere a trabalhadora especialmente protegida), a seleção dos trabalhadores a despedir é feita com aplicação de um critério ou doutro, sem que se apresente justificação para essa mudança.
- 2.14.** Ou seja, no caso dos chefes de receção, a empresa optou por aplicar o critério “o mais novo na função”. Mas, ao mesmo tempo, noutras categorias profissionais aplicou o critério “o de custo mais elevado”.
- 2.15.** Ora, esta opção leva ao despedimento da trabalhadora especialmente protegida, aplicando-se o critério “o mais novo na função”, mas já não seria ela a ser despedida se o critério fosse “o de custo mais elevado”, uma vez que tem um salário mais baixo, tal como informa a entidade patronal e é confirmado pelo quadro de pessoal.
- 2.16.** Portanto, aplicando-se critérios diferentes para seleção de trabalhadores de diferentes categorias profissionais, sem que se apresente o fundamento para essa decisão, permite admitir-se a eventualidade de existência de discriminação, nomeadamente em função da maternidade.



**2.17.** E por isso, a integração da trabalhadora no presente processo de despedimento coletivo não se encontra devidamente justificada, pelo que não estão afastados os indícios de discriminação com base na maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à inclusão da trabalhadora puérpera ... no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A. por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE JUNHO DE 2015**