

## PARECER N.º 662/CITE/2021

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Processo n.º 2887-DL-C/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Em 10.11.2021, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo 49 trabalhadores/as, nos seguintes termos:

*“Assunto: Solicitação de Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, inserida num processo de despedimento colectivo (Art. 63/1, 63/3-c), do C.T.).*

*Exma. Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,*

*Nos termos e para os efeitos do art.º 63. n.º 1 e n.º 3, alínea c), do Código do Trabalho, vimos pelo presente solicitar a V. Ex.ª o Parecer prévio da CITE, relativamente à pretensão da entidade patronal em transformar a “intenção de Despedimento Colectivo”, anteriormente comunicada à trabalhadora lactante ..., em “decisão de Despedimento Colectivo”.*

*Com efeito:*

*1. A entidade patronal admitiu a trabalhadora ... (adiante «Trabalhadora»), em 08/08/2018, através de Contrato Individual de Trabalho a Termo Certo, para o exercício de funções no departamento de ..., da empresa ..., com a categoria profissional de Assistente; **Doc.1***

*2. A Trabalhadora, entretanto, engravidou em 2020, tendo regressado de licença de parentalidade no dia 30 de setembro de 2021, estando a usufruir do horário adaptado à particularidade de ser uma trabalhadora lactante;*

*3. Sucede que:*

- a) a saúde financeira da empresa entrou numa espiral decrescente, na qual a pandemia de COVID-19 veio agravar ainda mais as dificuldades de tesouraria, sujeitando a empresa a uma crise empresarial sem precedentes, não obstante o então recurso aos Apoios ... para a manutenção dos postos de trabalho;*
- b) a actividade operacional da empresa está circunscrita à frota de ..., enquanto os ... (... e ...) deixaram de operar, por motivos de rescisão contratual e por questões de ..., ou melhor, falta dela, respectivamente;*
- c) mesmo sem actividade, logo, sem receita, a empresa envidou todos os esforços para manter os trabalhadores alocados às operações, quer em funções ..., quer em funções ..., num elevado espírito de sacrifício;*
- d) chegou-se a um ponto em que é de todo impossível continuar a fazê-lo, por uma questão de sobrevivência da própria empresa e também do Grupo empresarial em que está inserida, o Grupo ..., sendo necessário uma reestruturação / redução do número excedentário de trabalhadores;*

*4. Dessa forma, a empresa não viu alternativa senão dar início a um Processo de DESPEDIMENTO COLECTIVO, com base em motivos de mercado e motivos estruturais, processo esse que se iniciou em 1 de outubro de 2021;*

*5. Motivos de mercado, porque a actividade da empresa sofreu uma (significativa) redução, provocada i) pela contração do sector da .../... na era COVID-19 (início de março 2020 e com horizonte previsível de recuperação para níveis pré-COVID-19 somente em 2024), ii) pela necessidade de desencadear a resolução com justa causa dos contratos da operação ..., face aos quais o cliente nada fez para reverter a situação e iii) pela longa inoperacionalidade da ..., o que, tudo conjugado, levou a uma significativa redução de actividade e consequente quebra de faturação;*

*6. E motivos estruturais porque, paralelamente à redução da actividade, a débil condição financeira da empresa ficou ainda mais problemática e de extrema gravidade, devido ao elevado montante da dívida do cliente afecto à operação ..., que ainda não pagou qualquer montante, gerando um desequilíbrio económico-financeiro para o qual importa adotar medidas de gestão, numa perspectiva gestionária de reorientação estratégica ajustada ao mercado, de reestruturação da empresa, diminuindo custos e encargos, designadamente com trabalhadores, de forma a mitigar a situação e, se possível, revertê-la, medidas que se consideram adequadas e proporcionadas em prol da própria competitividade da empresa;*

7. São quarenta e nove (49) o número de trabalhadores potencialmente a despedir e a Trabalhadora ..., faz parte da lista;

8. Do departamento de ... ao qual a Trabalhadora pertence, são duas as pessoas potencialmente a despedir e a Trabalhadora é uma delas;

9. A carta a comunicar à Trabalhadora a intenção de despedimento, foi recebida no dia 04 de outubro de 2021 e consta em anexo como **Doc 2**;

10. No dia 25 de outubro de 2021, realizou-se a reunião da fase II — Informações e Negociação, ao abrigo do artigo 361/1 do C.T., com a Trabalhadora e com o seu Ilustre Mandatário que a acompanhou, cuja acta consta em anexo como **Doc.3**.

11. Os critérios para a seleção dos Trabalhadores foram apresentados na carta consubstanciada no Doc. 2 e que aqui se reproduz para facilitar, sem prejuízo do disposto nos pontos seguintes:

“Os CRITÉRIOS PARA SELECÇÃO dos trabalhadores a despedir (cfr. Art. 360/2- c), C T.) Com efeito, o poder de definição dos critérios e o de proceder à selecção dos trabalhadores compete em exclusivo à entidade empregadora, no exercício dos suas opções de gestão. Nesse sentido, importa referir que a seleção dos trabalhadores potencialmente a despedir e aqueles que serão in fine despedidos neste regime, têm / terão como premissa de ponderação os seguintes factores, assentes em critérios objectivos:

(i) Redução da actividade da empresa, gerada pela ausência de ... – cliente ..., em resultado da cessação das contratas por justa causa;

(ii) redução da actividade da empresa, determinada pela ausência de operação ..., senda operacional, financeira e temporalmente imprevisível a recuperação da ...;

(iii) conseqüente redundância /sobredimensionamento de recursos humanos;

(iv) necessidade de redução de custas fixas;

(v) custo salarial;

12. No caso concreto da Trabalhadora e à semelhança do que foi referido aquando da reunião da fase II com a trabalhadora e que consta em acta (junto em anexo como Doc.3), foi que: “a empresa esclareceu que, atendendo à redução da actividade operacional que se verifica há largos meses a esta parte, há um sobredimensionamento de recursos humanos, que abrange o pessoal de ... (pessoal funções ...) e pessoal de funções .../gestão, que dão suporte à actividade. Nesse sentido, foi feito um

*estudo interno de forma a otimizar os recursos, sendo que na área operacional da Trabalhadora haveria a necessidade de reduzir o número de trabalhadores em dois postos; a Chefia, com base em critérios como antiguidade, custos, absentismo, assiduidade, competência, conjugadamente apreciadas, levou a que o Chefe de equipa indicasse à Administração as duas trabalhadoras que poderia dispensar, reduzir, sendo que um deles é a Trabalhadora; na carta de despedimento (fase III), a empresa concretizará a aplicação dos critérios atrás referidos;”*

*13. A escolha da Trabalhadora (e também do colega do departamento que igualmente integra a lista de despedimento colectivo) em nada teve ou tem a ver com a particularidade de ser uma Trabalhadora lactante e cingiu-se em critérios objectivos, de optimização de recursos humanos, reduzindo o excedentário, adaptando o número de trabalhadores à dimensão da actividade operacional da empresa;*

*14. A Chefia da Trabalhadora, perante a informação de que, em sede de redução de custos teria de abdicar de duas pessoas do departamento de ..., porque vários departamentos operacionais (... , ... , ... e ...) vão ficar integrados num único centro operativo (...), o qual, para além de um melhor aproveitamento dos recursos e de horários rotativos, manhã / tarde / noite, pressupõe que cada elemento do ... saiba e possa fazer as funções inerentes aos 4 departamentos; para esse efeito, a Chefia da Trabalhadora aferiu de quem, nas ..., já tinha o curso de ... (...) ou de quem já estava a frequentar o curso de ...; dessa aferição resultou que, um trabalhador já tem licença de ..., outro trabalhador encontra-se a tirar a licença de ... (apesar de ter menor antiguidade que a Trabalhadora em questão), enquanto os dois trabalhadores propostos para integrarem o processo de despedimento colectivo não dispõem dessa valência, competência de ...;*

*15. A Trabalhadora em questão, não tendo o curso de ..., nem estando a frequentar esse curso, inibiu-a das competências necessárias para a optimização dos recursos que o ... pressupõe, sendo certo que em paralelo e conjuntamente também se apreciaram critérios como sejam:*

- Antiguidade: a Trabalhadora está na empresa desde 2018, sendo a segunda na lista do departamento, com mais antiguidade, sem incluir a Chefia e foi preterida por um colega com menor antiguidade que a Trabalhadora, porque esse colega dispõe de curso de ..., como referido anteriormente,*
- O custo: à excepção da Chefia e do Trabalhador mais antigo do departamento com funções também de adjunto do Chefe, a remuneração salarial é semelhante entre os vários demais trabalhadores do departamento,*
- O absentismo / assiduidade da Trabalhadora não foram contabilizados, porque as ausências estão justificadas em razão da maternidade;*

16. A fase II terminou no dia 4 de novembro de 2021, dia em que se realizou a última reunião com a Comissão Representativa de Trabalhadores (e também com a presença da DGERT), criada na sequência do processo de despedimento coletivo; o draft da acta foi enviado no dia seguinte e aguardam-se ajustes e assinaturas, como aplicável. Para o efeito, juntamos em anexo a versão draft da referida acta, como **Doc. 4**.

Assim, perante os factos expostos, vimos, pela presente, solicitar a V. Ex.<sup>a</sup> e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que, tão breve quanto possível, possa a CITE emitir o seu Parecer, nos termos do art.º 63. n.º 1 e n.º 3, alínea c), do Código do Trabalho, a fim de habilitar a entidade patronal a adoptar a decisão final do despedimento coletivo da Trabalhadora, ...

Permanecemos ao dispor de V. Ex.<sup>a</sup> para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário (...).

**1.2.** Por carta datada de 01.10.2021, a trabalhadora foi notificada da intenção do empregador proceder ao despedimento coletivo, nos seguintes termos:

“Exmo(a). Senhor(a),

*Assunto: Comunicação intenção Processo Despedimento Colectivo, cfr. 360 do C.T.*

*Por deliberação do Conselho de Administração da sociedade ..., NIPC (...), com sede na (...), informamos V. Ex.<sup>a</sup>, nosso trabalhador que, ao abrigo do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento colectivo”, mais concretamente o número 3 do referido artigo, no dia 1 de outubro de 2021, a empresa tem intenção de iniciar um processo de Despedimento Colectivo e que V. Ex.<sup>a</sup> integra a lista de trabalhadores potencialmente a despedir.*

*Para o efeito, remetemos em anexo o documento A), o qual apresenta a motivação subjacente e demais elementos informativos exigidos pelo art. 360/2 do C.T.*

*Resta-nos aguardar pelos ulteriores desenvolvimentos do processo.*

\*

### **COMUNICAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO**

## **INTENÇÃO DE PROCEDER A DESPEDIMENTO COLECTIVO**

### **Noção de despedimento Colectivo**

O artigo 359.º do Código do Trabalho estipula que:

(...)

Termos em que:

### **Motivos para o despedimento Colectivo – Antecedentes (Cfr. Art. 360/2-a), CT.)**

*Como é do conhecimento de todos de há algum tempo a esta parte, a saúde financeira da ... entrou numa espiral decrescente, na qual a pandemia de COVID-19 veio agravar ainda mais as dificuldades de tesouraria, sujeitando a empresa a uma crise empresarial sem precedentes, não obstante o recurso aos ... para a manutenção dos postos de trabalho, como foram o Lay-off simplificado (entre 01ABRIL e 31JUL2020) e o Apoio à Retoma Progressiva (entre 01AGO2020 e 30JUN2021).*

*Nestes períodos, a empresa viu a sua operação de ...: 1) sofrer paragens de actividade, por via da suspensão dos contratos operacionais (no caso da operação ... e da operação ...) ou por necessidades de manutenção (no caso da operação de ...); passando depois para uma ii) fase de ligeira retoma de actividade no segundo semestre de 2020, decorrente do levantamento da suspensão dos referidos contratos, ao mesmo tempo que a ... continuava em processo de manutenção, pese embora sem desenvolvimento dos trabalhos devido ao impacto do Covid-19; e mais tarde, para uma situação em que III), decorrente da elevada dívida do cliente afecto à operação ..., a empresa viu-se obrigada a desencadear a cessação / resolução com justa causa dos dois contratos (... e ...), para produzir efeitos em 01 de julho de 2021, tendo subseqüentemente adiado para 31 de Julho de 2021, dando a última oportunidade para o cliente sanar o incumprimento, o qual continua por regularizar / pagar (documentação que pode ser consultada junto da responsável jurídica do Grupo ..., mediante solicitação do trabalhador); enquanto, paralelamente, iv) a operação de ... continua parada, pois a manutenção da ... está muito atrasada e sem perspectiva temporal de conclusão, para a qual, a incapacidade da ... em proceder ao pagamento das faturas de manutenção também não será alheia.*

*Apesar da grave crise económico-financeira por que tem atravessado a ..., sobretudo desde que se instalou a pandemia de COVID-19 em março de 2020, que, como todos sabemos levou a uma*

*significativa redução de actividade de ..., o facto é que, mesmo sem receber do cliente afecto à operação de ..., a empresa manteve todos os trabalhadores alocados a esta operação e continuou a pagar-lhes os salários e os demais direitos laborais, num elevado espírito de sacrifício.*

*O mesmo sucedeu com os trabalhadores afectos à operação de ... que, sem equipamento para ... nestes meses todos por motivos de manutenção, a empresa tudo fez para manter os respectivos postos de trabalho e continuara pagar-lhes os direitos.*

*Mas, não dá mais.*

*Chegámos a um ponto em que é de todo impossível continuar a fazê-lo, por uma questão de sobrevivência da própria empresa e também do Grupo empresarial em que está inserida, o Grupo ...*

*Por conseguinte, a Administração não vê alternativa senão dar início a um Processo de DESPEDIMENTO COLECTIVO, com base em motivos de mercado e motivos estruturais.*

*Motivos de mercado, porque a actividade da empresa sofreu uma (significativa) redução, provocada i) pela contração do sector da ... / ... na era COVID-19 (início de março 2020 e com horizonte previsível de recuperação para níveis pré-COVID-19 somente em 2024), li) pela necessidade de desencadear a resolução com justa causa dos contratos da operação ..., face aos quais o cliente nada fez para reverter a situação e iii) pela longa inoperacionalidade da ..., o que, tudo conjugado, levou a uma significativa redução de actividade e conseqüente quebra de faturação.*

*E Motivos estruturais porque, paralelamente à redução da actividade, a débil condição financeira da empresa ficou ainda mais problemática e de extrema gravidade, devido ao elevado montante da dívida do cliente afecto à operação ..., que ainda não pagou qualquer montante, gerando um desequilíbrio económico-financeiro para o qual importa adoptar medidas de gestão, numa perspectiva gestionária de reorientação estratégica ajustada ao mercado, de reestruturação da empresa, diminuindo custos e encargos, designadamente com trabalhadores, de forma a mitigar a situação e, se possível, revertê-la, medidas que se consideram adequadas e proporcionadas em prol da própria competitividade da empresa.*

**O QUADRO DE PESSOAL, discriminado por sectores organizacionais da empresa ((cfr. Art. 360/2- b), C.T.)**

Vide informação constante do **Anexo 1** junto a esta Comunicação.

**Os CRITÉRIOS PARA SELECÇÃO dos trabalhadores a despedir (cfr. Art. 360/2- c), C.T.)**

Com efeito, o poder de definição dos critérios e o de proceder à selecção dos trabalhadores compete em exclusivo à entidade empregadora, no exercício das suas opções de gestão.

Nesse sentido, importa referir que a selecção dos trabalhadores potencialmente a despedir e aqueles que serão in fine despedidos neste regime, têm / terão como premissa de ponderação os seguintes factores, assentes em critérios objectivos:

- (i) Redução da actividade da empresa, gerada pela ausência de ... – cliente ..., em resultado da cessação das contratas por justa causa;
- (ii) redução da actividade da empresa, determinada pela ausência de operação ..., senda operacional, financeira e temporalmente imprevisível a recuperação da ...;
- (iii) consequente redundância /sobredimensionamento de recursos humanos;
- (iv) necessidade de redução de custos fixos;
- (v) custo salarial;

**O NÚMERO dos trabalhadores a despedir e as CATEGORIAS PROFISSIONAIS abrangidas (cfr. Art. 360/2- d), C.T.)**

Serão quarenta e nove (49) o número de trabalhadores potencialmente a despedir (a lista dos trabalhadores não sindicalizados, poderá ser consultada no departamento de Recursos Humanos, mediante solicitação do trabalhador; os trabalhadores sindicalizados que integram o despedimento colectivo poderão aceder à informação através das respectivas associações sindicais), os quais se enquadram nas seguintes categorias profissionais:

- ...,
- ...,
- Chefe de ...,
- .../ Assistente de ...,
- Técnico Especialista,
- Técnico,
- Assistente.

**O período de TEMPO no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento (cfr. Art. 360/2-e), C.T.)**

*O processo de despedimento colectivo inicia-se no dia 1 de outubro de 2021, mas, atendendo às formalidades processuais e ao pré-aviso de 75 dias aplicável a alguns trabalhadores, prevê-se o seu termo durante a primeira quinzena de janeiro de 2022.*

**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. (cfr. Art, 360/2- f), C.T.)**

*O método de cálculo para a compensação a conceder genericamente aos trabalhadores será de acordo com o previsto no artigo 366./1, com a redação que lhe foi dada pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto).*

*Com efeito, a Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que procedeu à 5.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e que entrou em vigor em 01/10/2013, alterou o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho em caso de despedimento coletivo e nas restantes situações em que a lei manda aplicar esta compensação, para os referidos 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*

*Conforme se estabelece no n.º 2 do artigo 366. do C.Trabalho:*

- a) a compensação é calculada sobre o valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar e não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (RMMG);*
- b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a RMMG;*
- c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;*
- d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.*

*De acordo com o artigo 5.º da mencionada Lei n.º 69/2013, foi estabelecido um regime transitório de cálculo da compensação para os contratos de trabalho sem termo celebrados antes data de entrada em vigor do diploma (a Lei n.º 69/2013), ou seja, antes de 1 de outubro de 2013 e tendo em consideração as diferentes premissas temporais ora referidas no citado artigo 5, a saber:*

(...)

*Para o efeito e no que ao cálculo da compensação e demais direitos dos trabalhadores diz respeito, será utilizado o simulador disponível no site da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), entidade que assegura e zela pelos direitos e deveres consagrados na legislação laboral.”*

**1.3.** Em 25.10.2021, foi realizada Reunião de informações e negociação, onde compareceram os representantes da empresa, a trabalhadora e o seu ilustre mandatário, conforme se transcreve:

*“Ao vigésimo quinto dia do mês de outubro de dois mil e vinte e um, pelas onze horas, no departamento de Recursos Humanos da empresa ..., dá-se início a uma fase de Informações e Negociação”, conforme previsto pelo artigo 361.º número 1 do Código de Trabalho, cuja décima primeira reunião diz respeito à Trabalhadora — ..., do departamento de Escalas.*

*Participam na reunião: a Trabalhadora, o Ilustre Mandatário que a representa neste processo, o Dr. ...; a ... e a Dr.ª ..., em representação do departamento de Recursos Humanos e a Dr.ª ..., responsável pelo departamento jurídico do Grupo ...*

*A presente reunião surgiu na sequência de urna convocatória previamente realizada pelo departamento de RH e do facto da Trabalhadora ter manifestado que não pretende fazer parte de qualquer comissão criada na empresa no âmbito do processo de Despedimento Colectivo.*

*A Trabalhadora foi igualmente informada que a realização da reunião foi previamente comunicada à DGERT.*

*A trabalhadora informou que leu a informação constante da carta de intenção de despedimento colectivo e pretendia ser esclarecida quanto: ao facto de haver um trabalhador mais novo que não foi incluído (o ...); sobre o processo de anterior recandidatura para o ...; sobre os critérios para o despedimento; qual o parecer da CITE pelo facto de ser uma trabalhadora lactante.*

*Em resposta, a empresa esclareceu que, atendendo à redução da atividade operacional que se verifica há largos meses a esta parte, há um sobredimensionamento de recursos humanos, que abrange o pessoal de ... (pessoal funções ...) e pessoal de funções terra/gestão, que dão suporte á actividade. Nesse sentido, foi feito um estudo interno de forma a otimizar os recursos, sendo que na área operacional da Trabalhadora haveria a necessidade de reduzir o número de trabalhadores em dois postos; a Chefia, com base em critérios como antiguidade, custos, absentismo, assiduidade,*

*competência, conjugadamente apreciados, levou a que o Chefe de equipa indicasse à Administração os dois trabalhadores que poderia dispensar, reduzir, sendo que um deles é a trabalhadora; na carta do despedimento (fase III), a empresa concretizará a aplicação dos critérios atrás referidos; quanto à recandidatura ao ..., esta foi recepcionada e considerada, apesar de ter sido enviada aos RH extemporaneamente ao prazo limite para o fazer em sede de candidatura; esta vaga deixou de produzir efeitos a partir do momento em que um elemento do ... cessou por iniciativa própria o seu vínculo à empresa, pelo que o número de trabalhadores no departamento já preenche a necessidade de redução, com o único elemento de acordo com o headcount além da chefia do departamento e, por isso, foi anulada a abertura de vaga; quanto ao parecer da CITE, a empresa informou que apesar de já ter enviado previamente essa informação à CITE, a mesma entidade respondeu que iria dar sem efeito a comunicação, porque a mesma apenas poderia ser solicitada quando terminar a fase II e antes de ser emitida a decisão final.*

*A Trabalhadora solicitou apenas informações sobre possíveis simulações para ter uma ideia dos valores a que teria direito em razão do processo, se saísse a 30 de novembro de 2021. O departamento de recursos humanos realizou as simulações através do simulador da ACT, tendo explicado os parâmetros da simulação e informado dos valores, salientando que os valores finais dependerão sempre da data em concreto em que eventualmente o vínculo da Trabalhadora venha a cessar. Da simulação ora calculada na presença da Trabalhadora resultou o montante total líquido estimado de 4475,18€, o qual pressupõe que o subsídio de férias de 2021 ainda não tenha sido liquidado, estando por isso incluído neste valor;*

*Não existindo outros assuntos de interesse para a presente reunião, foi a sessão dada por encerrada pelas onze horas e quarenta e cinco minutos, tendo sido lavrada a presente ata, (...)."*

#### **1.4. Do processo constam ainda os seguintes elementos:**

- Cópia do contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora em 03.08.2021;
- Cópia de declaração emitida pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., de 01.08.2021;
- Cópia de ata de reunião de informações e negociação realizada em 04.11.2021, entre a Entidade Empregadora e a Comissão representativa de trabalhadores/as;
- Cópia do quadro de pessoal da empresa à data de 01.10.2021;

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “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.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

**2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.

**2.3.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

**2.4.** Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.

---

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.<sup>2</sup>

**2.5.** A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê 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.

A CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é a entidade competente para a emissão do referido parecer.

**2.6.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, 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).

**2.7.** De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à noção de despedimento coletivo:

“1 - 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 se trate, respetivamente, 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 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;

---

<sup>2</sup> Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

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.”

**2.8.** 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.

**2.9.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, 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/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.

**2.10.** De modo a possibilitar melhor a 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”<sup>3</sup>, 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](http://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](http://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 CT<sup>4</sup> 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 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*

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

<sup>4</sup> Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

*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](http://www.dgsi.pt).

**2.11.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), menciona-se o seguinte: “I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento colectivo os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho, não estando obrigado a incluir quaisquer outros.

*II – Tal comunicação deve, quanto aos diversos elementos que dela devem constar, ser apreensível pelos trabalhadores visados e pelos demais intervenientes, e, em última análise, pelo tribunal que seja chamado a pronunciar-se sobre a regularidade e licitude do despedimento, garantindo a sua sindicabilidade, o que se conclui estar devidamente observado se os interessados demonstram na oposição que fazem ter apreendido cabalmente os termos das questões.*

*III – Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.*

*IV – Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...).”*

**2.12.** No caso em análise, a entidade empregadora, que tem como atividade a operação de ..., vem fundamentar o despedimento coletivo no facto de a saúde financeira da empresa se encontrar há algum tempo numa espiral decrescente, sendo que a Pandemia de Covid-19 veio agravar, ainda mais, as dificuldades de tesouraria, sujeitando a empresa a uma crise empresarial sem precedentes, não obstante o recurso aos apoios estatais para a manutenção dos postos de trabalho.

**2.13.** Assim, desde março de 2020, a empresa que viu a sua operação de ... sofrer paragens de atividade, por via da suspensão dos contratos operacionais (no caso da operação ... e da operação ...) ou por necessidades de manutenção (no caso da operação ...) atendendo às dificuldades que se acentuaram com a Pandemia Covid-19, passando por uma ligeira retoma no segundo semestre de 2020, decorrente do levantamento da suspensão dos contratos, ao mesmo tempo que a ... se mantinha em processo de manutenção, pese embora sem desenvolvimento dos trabalhos devido ao Covid-19, e, mais tarde, para uma situação em que, decorrente da elevada dívida do cliente afeto à operação ..., a empresa viu-se obrigada a desencadear a cessação com justa causa dos dois contratos existentes, com efeitos a 31 de julho de 2021, enquanto paralelamente, a operação da ... continua parada, sendo que a sua manutenção se encontra muito atrasada. Assim, considera a empresa que, apesar dos seus esforços, esta situação tornou-se insustentável, motivo pelo qual, entende não existir alternativa ao Processo de despedimento colectivo baseado em motivos de mercado e motivos estruturais.

**2.14.** Quanto aos motivos de mercado, refere a empresa que a sua atividade sofreu uma significativa redução, em virtude da contracção da ... / ... na era Covid-19 (início em março de 2020, com previsão de retoma para níveis pré-Covid, apenas em 2024), pela necessidade de desencadear a resolução com justa causa dos contratos da operação ..., face aos quais o cliente nada fez para reverter a situação e, pela longa inoperacionalidade da ..., o que, tudo conjugado, levou a uma significativa redução da atividade e consequente quebra de facturação.

**2.15.** Relativamente aos motivos estruturais, refere o empregador que, paralelamente à redução da atividade, a débil condição da empresa ficou ainda mais problemática e de extrema gravidade, devido ao elevado montante da dívida do cliente afeto à operação ..., que ainda não pagou qualquer montante, gerando um desequilíbrio económico-financeiro para o qual importa adotar medidas de gestão, diminuindo os custos e encargos, designadamente com trabalhadores.

**2.16.** No que concerne aos critérios de selecção dos/as trabalhadores/as a despedir, a entidade empregadora vem referir na carta de intenção de despedimento que, os mesmos terão como premissa a ponderação dos seguintes factores, assentes em critérios objectivos:

- Redução da atividade da empresa, gerada pela ausência de ... – Cliente ..., em resultado da cessação dos contratos por justa causa;

- Redução da atividade da empresa, determinada pela ausência de operação ..., sendo operacional, financeira e temporalmente imprevisível a recuperação do ...;
- Consequente redundância/sobredimensionamento de recursos humanos;
- Necessidade de redução de custos fixos;
- Custo salarial;

**2.17.** Com efeito, desde já se adianta que, salvo melhor opinião, se afigura que o aduzido pela entidade empregadora sobre os critérios para a selecção dos trabalhadores/as não permite cumprir o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do CT, porquanto apenas são indicados, de forma generalizada, os factores que permitirão realizar a ponderação dos critérios a utilizar, sem, contudo, os indicar e concretizar.

**2.18.** Por outro lado, na reunião de informações e negociação, a entidade empregadora após pedido da trabalhadora, vem esclarecer que a escolha da trabalhadora assentou em critérios como a antiguidade, custos, absentismo, assiduidade e competência quando conjugadamente apreciados, mais referindo que iria concretizar os aludidos critérios na carta de despedimento.

**2.19.** Assim, afigura-se que só na reunião de informações e negociação a entidade empregadora logrou esclarecer a trabalhadora dos critérios de selecção com vista à sua inclusão no despedimento colectivo.

**2.20.** Sucede que a simples enumeração do conjunto de critérios a aplicar, não permite realizar o necessário nexos entre os motivos invocados para o despedimento colectivo e o concreto despedimento da trabalhadora especialmente protegida, porquanto não é possível compreender as razões que levaram à sua escolha em detrimento de qualquer outro/a trabalhador/a.

**2.21.** Em rigor, dos elementos constantes do processo, não é possível aferir a ponderação de cada um dos critérios, a forma como foram aplicados, o resultado da aplicação de cada um deles quando individual e conjuntamente considerados e, por fim, a confirmação da sua correta utilização.

**2.22.** Ora, face ao descrito, afigura-se que a escolha e o resultado da aplicação dos critérios de selecção utilizados pela empresa que justificam a inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora especialmente protegida não se encontram verificados de forma clara e inequívoca, motivo pelo qual, se

considera que o presente despedimento, a concretizar-se, pode indicar a prática de discriminação em função da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera opor-se à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE DEZEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**