

**PARECER N.º 733/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida 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.

Processo n.º CITE-D/3266/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** Por comunicação eletrónica de **06 de julho de 2023**, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., incluída em processo de despedimento coletivo que visa quatro trabalhadores da empregadora.

**1.2.** No dia **26 de junho de 2023**, por comunicação elaborada nos termos do artigo 360º do Código do Trabalho, e entregue p.m.p, a trabalhadora foi notificada da intenção da entidade empregadora.

**1.3.** A comunicação foi elaborada nos termos que assim sintetizamos:

- O despedimento prende-se com motivos de mercado e estruturais nos termos do n.º 2, alíneas a) e b) do artigo 359º do CT.
- Nos últimos anos, e em especial durante o ano de 2022, ocorreu uma significativa redução da atividade (volume de negócios) que não se vislumbra possa ser revertida em 2023;
- A ... apresentou no ano de 2022 um resultado líquido do exercício de 605 mil euros, negativo;
- A empresa viu-se confrontada, nos últimos anos e com especial impacto em 2022, não só em resultado da situação pandémica que implicou a inerente paragem de projetos de manutenção industrial, mas também o despoletar do conflito na Ucrânia, que implicou o atraso de outros projetos, e sobretudo a dificuldade na obtenção do Documento Portátil A1 junto dos serviços da Segurança Social, inviabilizando o destacamento de equipas de trabalho para projetos de manutenção dentro do espaço europeu, atividade principal da empresa e na base da qual assentava a sua estrutura de Recursos Humanos.



- Em 2022, o volume de negócios (vendas e prestações de serviços) da empresa atingiu apenas 841 mil euros, uma queda que se cifra em mais de 75% face ao ano anterior e mais de 83% se comparado de 2019.
- Em 2023, segundo dados provisórios apurados reportados a 30 de maio, o volume de negócios cifra-se apenas em 126.128€ (contra 482.452€ no período homólogo), sendo os resultados líquidos, estimados nessa data, negativos em 263.395€, pelo que não se vislumbra qualquer alteração significativa relativamente ao ano anterior. Pelo contrário, é expectável, em face dos dados provisórios um potencial agravamento.
- Neste momento, a empresa ainda tem condições para suportar os gastos inerentes ao despedimento colectivo em curso, contudo tendo em conta o cenário tal condição deixará de ser real num futuro que se prevê muito próximo.
- Os recursos humanos estão sobredimensionados, não se vislumbrando qualquer alteração significativa a curto/médio prazo, pelo que é necessário o recurso à cessação das relações laborais com os trabalhadores envolvidos.
- A estrutura de recursos humanos da empresa é composta por nove pessoas, sendo dois membros dos órgãos estatutários, um/a trabalhador/a em comissão de serviço e seis contratos sem termo.
- Esta estrutura está ainda dimensionada para uma tipologia contratual que tem inerente a existência de projetos de manutenção industrial em espaço europeu e de alocação de trabalhadores/as a esses projetos, o que não se verifica desde meados do ano de 2022.
- A trabalhadora aqui visada tem a categoria profissional de técnica administrativa com vínculo contratual sem termo desde 19 de agosto de 2014, e no exercício das suas funções dava apoio administrativo e de secretariado a alguns trabalhadores, igualmente visados neste procedimento, mas também ao diretor financeiro acautelado tarefas relacionadas com o apoio telefónico, recepção e expedição de correio, economato, marketing e outras.
- Dos seis contratos sem termo, ficarão apenas em vigor o contrato relativo ao diretor financeiro, e do técnico de qualidade, ambiente e segurança.
- Acresce ainda o trabalhador em comissão de serviço com funções de diretor comercial.
- Com a inexistência de atividade da empresa em projectos de manutenção industrial no espaço europeu ficaram esvaziadas as funções destes trabalhadores e as poucas tarefas administrativas são confortavelmente asseguradas pelos restantes trabalhadores, os dois membros dos órgãos estatutários, os dois contratados sem termo (diretor financeiro e técnico de qualidade, ambiente e segurança, e pelo trabalhador em comissão de serviço, responsável pela área comercial e com a tarefa de procurar e fazer vingar vertentes alternativas de negócio para a empresa.
- O critério de seleção dos trabalhadores abrangidos não foi arbitrário, discriminatório ou genérico. Tratou-se de uma selecção objetiva e coerente, em linha de conta com a ausência de atividade da empresa em projetos de manutenção industrial europeus, e abrange os trabalhadores cujos postos de trabalho ficaram efetivamente esvaziados de funções.
- Nos termos da al. e) do nº 2 do artigo 360º do CT o procedimento para o despedimento coletivo deverá decorrer no prazo de três meses.
- Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento têm direito à compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente em caso de fração, e

que não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base e diuturnidades com o limite de 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, nos termos da Lei 13/2023 de 3 de abril e do artigo 366º do Código do Trabalho.

- Porém se o contrato tiver sido celebrado entre 01 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013, terão direito à compensação de 20 dias de retribuição base e diuturnidades e, a partir de 01 de outubro de 2013, a 18 dias nos três primeiros anos e 12 dias nos anos seguintes por cada ano completo de antiguidade, sendo calculada proporcionalmente em caso de fração.

- Se o contrato for ainda anterior a essa data, a compensação será calculada a um mês de retribuição de base e diuturnidades até 31 de outubro de 2012, 20 dias de retribuição de base e diuturnidades até 30 de setembro de 2013, e 18 dias nos três primeiros anos e 12 dias nos anos subsequentes.

- Os trabalhadores abrangidos pelo procedimento podem designar no prazo de 5 dias a contar da receção desta comunicação uma comissão representativa, sendo decorridos 5 dias, sendo o caso, deverá iniciar-se a fase de informações e negociações a que se refere o artigo 361º do Código do Trabalho.

- Não sendo designada comissão representativa de trabalhadores cada trabalhador/a deverá representar-se individualmente na referida fase de informações e negociações

- Na falta de acordo será proferida decisão de despedimento com aviso prévio nos termos do artigo 363º do Código do Trabalho.

**1.4.** No dia **06 de julho de 2023**, a entidade empregadora reuniu com os/as trabalhadores/as visadas no despedimento colectivo, em assembleia convocada para os efeitos do artigo 361º do Código do Trabalho, e da qual se lavrou a acta que consta do expediente remetido à CITE que em suma refere:

- Que não há condições para a suspensão dos contratos de trabalho, tendo em conta que não se prevê o retorno à actividade base da empresa e que a manteve em laboração;

- Não será também possível reduzir os períodos normais de trabalho e não existem condições para a reconversão ou requalificação profissional dos/as trabalhadores/as na medida em que a entidade empregadora não tem outra actividade onde possa enquadrar estes/as trabalhadores/as

- Não existem meios financeiros que permitam suportar os postos de trabalho em causa.

- Os/as trabalhadores/as manifestaram-se conscientes da situação financeira da entidade empregadora e reconheceram inexistir alternativa ao procedimento de despedimento.

**1.5.** A fase de informações e negociações terminou sem que tivesse sido solicitado qualquer esclarecimento adicional pelos/as Trabalhadores/as, designadamente, e para o que ora releva, quanto à existência de quaisquer indícios que permitissem antecipar a possibilidade de que a inclusão da trabalhadora supra identificada no despedimento

promovido pudesse estar relacionada com quaisquer práticas discriminatórias no acesso ao emprego.

**1.6.** Ademais, sem oposição, a trabalhadora aqui visada refere, segundo consta da acta junta ao procedimento, e que se refere o ponto 1.4. deste parecer, que já em agosto de 2022 ocorreu uma reunião na qual se apercebeu, com os demais trabalhadores, que a situação da entidade empregadora se tinha degradado e estava sem atividade.

**1.7.** O processo em apreciação vem instruído, entre o mais, com a) dois comprovativos de que a trabalhadora supra identificada se encontra a amamentar; b) cópia da comunicação a que se refere o artigo 360º do Código do Trabalho; c) cópia das atas da reunião de informação e negociação a que se refere o artigo 361º do Código do Trabalho.

**1.8.** Não existem quaisquer outros factos ou elementos de prova que, nos termos do artigo 63º, nº 3, alínea b) do Código do Trabalho, cumpra apreciar.

Cumpra apreciar,

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO E ANÁLISE**

**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 excepcionais 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

---

<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).

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. Consagrando a maternidade e a paternidade como 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. Sendo a CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, 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 previstos nos artigos 360.º a 366.º

---

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

do Código do Trabalho.

**2.7.** Para efeitos de emissão do referido 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).

**2.8.** 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;
- 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.”

**2.9.** Dita o artigo 360.º do Código do Trabalho, que 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.

**2.10.** 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.

**2.11.** 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>,*

---

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

*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 sindicatizar 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 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).

**2.12.** 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

---

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



*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. (...)”.*

**2.13.** No caso em análise, e por referência às disposições conjugadas dos artigos 63º, nº 3 alínea b) e 381º ambos do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE com evidente cumprimento das normas legais que se impõe.

**2.14.** Assim, e note-se, concordando ou não com a motivação oferecida, a entidade empregadora na comunicação enviada à trabalhadora cumpre todos os requisitos previstos no artigo 360º do Código do Trabalho, demonstrando,

- 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.

**2.15.** Ademais, no caso em análise, não tendo sido constituída comissão representativa de trabalhadores/as, os/as trabalhadores/as visados/as pelo despedimento representaram individualmente na fase de informações e negociações, tendo estado presentes da reunião da qual se lavrou a ata junta ao expediente remetido a esta Comissão, sem que tivessem sido manifestadas quaisquer dúvidas quanto à inclusão da trabalhadora, aqui especialmente protegidas, no processo de despedimento colectivo que, aliás, decorre por motivos de mercado e estruturais justificados, sem que exista por isso, no entender da entidade empregadora, alternativa viável à manutenção do seu posto de trabalho.

**2.16.** Ora, compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, e em particular no que respeita à intervenção desta Comissão, salientamos que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.17.** Não havendo um julgamento prévio da CITE quanto à validade ou veracidade da motivação oferecida, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento, entendemos que, no caso concreto, se mostram afastados, com razoável segurança, quaisquer indícios de discriminação em função do sexo por força da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do que, a CITE delibera **não se opor** à inclusão da trabalhadora ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 2 DE AGOSTO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**