

**PARECER N.º 989/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 4947-DGL-C/2023**

**I – OBJETO**

**1.1.** Por comunicação eletrónica de **04 de outubro de 2023**, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de três trabalhadoras especialmente protegidas, ... e ..., trabalhadoras grávidas e ..., trabalhadora lactante, todas incluídas em processo de despedimento coletivo.

**1.2.** Com data de **26 de setembro de 2023**, a entidade empregadora remeteu às trabalhadoras supra identificadas uma comunicação elaborada nos termos do artigo 360º do Código do Trabalho, através da qual deu conta da sua intenção de proceder ao seu despedimento, no âmbito de um processo de despedimento coletivo.

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

“(…)

**A. Motivos invocados para o despedimento colectivo — Artigo n.º 360.º, n.º 2, alínea a) do CT**

A ... é uma empresa que se dedica a comercialização de vestuário e demais produtos para o lar. Exerce a sua actividade explorando 10 lojas situadas entre o ... e ...

A estrutura das lojas ... está actualmente organizada do seguinte modo:

1. ...;
2. ...;
3. ...;
4. ...;
5. ...;
6. ...;
7. ....

O Grupo ... iniciou a implementação em alguns países de um novo modelo de organização que assenta nos seguintes princípios estruturais:

- Coerência: Uma organização standard para todas as lojas do grupo definida de forma centralizada;
- Funções e responsabilidades: Uma matriz clara e coerente de responsabilidades por nível hierárquico;
- Autonomia: à medida que se distribuem melhor as responsabilidades, os trabalhadores ganham autonomia, o que favorece o seu desenvolvimento;



- Cobertura mínima: Define a cobertura de gestão mínima requerida para a abertura e fecho de uma loja;
- Objectivo: A estrutura organizativa define-se em função de critérios objectivos para todas as lojas.

Com a conclusão do presente despedimento colectivo a nova estrutura da ... passara a ser:

1. ...;
2. ...;
3. ...;
4. ...;
5. ....

A actual organização e distribuição de funções / responsabilidades é a seguinte:

- ...: *vide* Anexo I;
- ...: *vide* Anexo II;
- ...: *vide* Anexo III.

Findo o despedimento colectivo a organização e distribuição de funções/responsabilidades passará a ser a seguinte:

- ...: *vide* Anexo IV;
- ...: *vide* Anexo V.

Com esta alteração, as funções que eram desempenhadas pelo ... — o qual não tinha funções de liderança de equipas nem era responsável pela sua avaliação — passam a ser desempenhadas uma parte pelos ... (que em verdade continuam a desempenhar as mesmas funções, mas com um grau acrescido) e outra parte pelos ..., que veem assim o seu nível de responsabilidade e importância aumentar dentro da organização da empresa.

Considera a ... que deste modo conseguira uma gestão da loja mais ágil, fluida e eficiente, extinguindo uma posição intermédia — pois não era de facto uma posição de ..., mas também não exercia funções de liderança de pessoas — ao mesmo tempo que reforça as competências e funções do ..., ficando deste modo a estrutura hierárquica melhor definida assim como a importância/responsabilidade de cada cargo nos termos do disposto no artigo 339.º, n.º 2, alínea b) do CT.

A ... Portugal não tem actualmente na sua estrutura a posição de ..., sendo que os que detinham inicialmente essa categoria profissional e funcional estão actualmente integrados na equipa de ....

**B. Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa — Artigo n.º 360.º, n.º 2, alínea b) do CT**

O quadro de pessoal é, nesta data, constituído pelos trabalhadores indicados no Anexo VI a presente comunicação.

**C. Critério para seleção dos trabalhadores a despedir — Artigo n.º 360.º, n.º 2, alínea c) do CT**

O critério adoptado é o despedimento de todos os trabalhadores que exercem as funções de ... ..

**D. Número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas — Artigo n.º 360.º, n.º 2, alínea d) do CT**

Serão despedidos todos os trabalhadores que exercem as funções de ... de Retail os quais possuem a categoria profissional de ....

**E. Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento — Artigo n.º 360.º, n.º 2, alínea e) do CT**

O despedimento será levado a cabo no período máximo de um mês e abrangerá todos os trabalhadores acima a identificados.

Uma vez que não será possível cumprir com o pré-aviso legal previsto no artigo 363.º, n.º 1 do Código do Trabalho, V.Exa. fica dispensado (a) de prestar trabalho, mantendo a retribuição por inteiro até ao seu termo, data em que o contrato cessará, podendo, no entanto, se assim o entender, continuar a prestar trabalho até receber a decisão final de despedimento.

**F. O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir — Artigo n.º 360.º, n.º 2, alínea f) do CT**

Com o intuito de assegurar a manutenção da paz social e o menor dano possível aos trabalhadores envolvidos no presente Despedimento Coletivo, propõe a ... que mantenha o seguro de saúde até 21/12/2023 e pagar uma compensação convencional calculada a razão de 30 dias por cada ano de antiguidade, calculada proporcionalmente em caso de fração de ano na condição **sine quo non** de o despedimento ser expressa e formalmente aceite até a receção da decisão final.

A aceitação do despedimento é efetuada pelo preenchimento do Acordo 2 que se junta como a presente comunicação como Anexo VII, devendo a mesma ser preenchida e assinada conforme o CC em duplicado e entregue em mão ao ... da sua loja ou remetida por correio para a seguinte morada: ... ao cuidado de ... .

A aceitação do despedimento apenas implica que receberá uma compensação convencional superior e que não poderá impugna-lo judicialmente, sendo que receberá do mesmo modo a decisão de despedimento colectivo no seu domicílio e mantendo o direito ao acesso ao subsídio de desemprego se assim o entender e reunir as condições exigidas pela segurança social para o efeito.

Caso o despedimento não seja aceite por V. Exa., nos termos supra indicados será paga a compensação legal prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, correspondente a 14 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente em caso de fração de ano, sendo que no caso dos contratos celebrados antes de 1 de Novembro de 2011, aplicar-se-á ainda o regime transitório previsto na Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, mais bem descrito no Anexo VIII.

Resultante do seguinte cálculo em concreto o valor a pagar a V.Exa.:

Data de início da actividade: (...)  
Data previsível de cessação do contrato: (...)  
Retribuição base mensal: (...)

Valor da compensação legal:

Valor da compensação convencional: (...) 30 dias

Como o despedimento ocorrerá sem possibilidade de cumprimento da totalidade do aviso prévio, será ainda pago o montante equivalente a totalidade do período de aviso prévio em falta, que no seu caso é de (...).

Nessa medida, comunica-se a V. Exa., ser intenção desta Empresa proceder ao seu despedimento no âmbito do Despedimento Colectivo acima referido, por motivos estruturais de reestruturação da organização produtiva: Eliminação da função/posto de ... ..

O valor dos créditos salariais devidos pela cessação do contrato de trabalho não está incluído no valor da compensação, sendo pago em separado e sujeito a tributação por inteiro.

Será promovida uma fase de informações ou negociação, nos termos e com o âmbito previsto no artigo 361.º do citado Código.

A referida reunião terá lugar no dia 04/10/2023 as 10h00m na seguinte morada: ... , dando assim tempo a que seja eventualmente constituída uma Comissão Representativa de Trabalhadores e esta tenha tempo de notificar a ... da sua constituição.

Uma vez que não existe Comissão de Trabalhadores na ..., os trabalhadores envolvidos podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias uteis contados da data da receção desta comunicação, uma Comissão Representativa, com o máximo de cinco elementos, a qual poderá estar presente na reunião supra indicada juntamente com a comissão intersindical, devendo fazê-lo preferencialmente para o seguinte e-mail, indicando um contacto de telefone e juntando a deliberação de todos os trabalhadores: "..."

(...)

Em anexo: Oito (8) Anexos."

**1.4.** O processo em apreciação vem instruído apenas com cópia das três comunicações remetidas às trabalhadoras, e que acima transcrevemos, acompanhadas de oito anexos.

**1.5.** À exceção da trabalhadora ... que declarou *ter tomado conhecimento do comunicado* no próprio dia 26 de setembro de 2023, não consta do expediente remetido à CITE que as demais trabalhadoras tenham tomado conhecimento da comunicação elaborada nos termos do artigo 360º do Código do Trabalho.

**1.6.** Não consta igualmente do expediente remetido à CITE o resultado da fase de informações ou negociação que a entidade empregadora refere ter ocorrido em reunião do dia 04 de outubro de 2023.

**1.7.** 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 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

---

<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).

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. 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

---

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

Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previstos nos artigos 360.º a 366.º 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>8</sup>, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)*

---

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



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 ..., 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... , em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

**2.12.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo ... , 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*

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



*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, o despedimento das trabalhadoras visadas vem motivado como consequência de motivos estruturais de reestruturação da organização produtiva que consistem na eliminação da função ou posto de trabalho de ... ..

**2.14.** Contudo, repare-se que, nos termos das disposições conjugadas dos 360º e ss do Código do Trabalho, 63º, nº 3 alínea b) e 381º ambos do Código do Trabalho, o envio do processo para emissão de parecer prévio ocorreu antes do termo da fase de informações e negociações como determina o artigo 63º, nº3, alínea b).

**2.15.** Se é certo que, na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores, e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação, o facto é que, por indicação da entidade empregadora, tal fase foi promovida, sem que exista, por ora, conhecimento factual de como, e se, terminou.

**2.16.** Na verdade, compulsadas as normas legais respeitantes à matéria, 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, e na ausência de elementos que nos permitam auscultar a posição das trabalhadoras envolvidas, **uma vez que foi promovida a fase de informações e negociação, nada nos permite, com razoável segurança, afastar a existência de indícios de discriminação em função do sexo por força da maternidade.**

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do que, nesta fase, e perante os elementos que constam do expediente remetido, a CITE delibera **opor-se** à cessação do contrato de trabalho das trabalhadoras especialmente protegidas ... e ..., trabalhadoras grávidas e ..., trabalhadora lactante, promovida pela entidade empregadora ....

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE OUTUBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**