



## PARECER N.º 224/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por 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/862/2024

### I - OBJETO

**1.1.** Em 08.02.2024, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de processo de despedimento coletivo por motivos estruturais de desequilíbrio económico-financeiro e de reestruturação da organização.

**1.2.** Na comunicação dirigida a esta Comissão, datada de 06.02.2024, a entidade empregadora refere:

*«Exmos. Senhores,*

*A ..., é uma sociedade anónima com sede em ..., Portugal, com número de matrícula e NIPC ... e com o capital social de € ... (...), (adiante ...) vem, pelo presente, ao abrigo do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.2 7/2009, de 12 de Fevereiro e subsequentes alterações, requerer a V. Exas. se dignem emitir parecer prévio à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida abaixo identificada, no âmbito do processo de despedimento coletivo iniciado pela ... que abrange mais 10 (dez) trabalhadores.*

*A trabalhadora ora abrangida e abaixo identificada cessará o respetivo contrato de trabalho no final do aviso prévio, sendo assim acautelados todos os seus direitos constantes do artigo 363.º do Código do Trabalho.*

*No que respeita aos motivos invocados para o despedimento coletivo, e critério de seleção, e sem prejuízo de melhor detalhe na comunicação enviada trabalhadora que se encontra em anexo à presente carta, cumpre referir:*

*A ..., foi constituída em 2015 como sociedade por quotas, com a denominação ..., tendo posteriormente sido transformada em sociedade anónima e adotado a denominação de ..., antes da atual denominação, com a entrada, em 2016, dos seus primeiros investidores externos.*

*Em junho de 2021 garantiu um novo investimento de mais de 2.000,000 € (dois milhões de euros), através de um aumento de capital no valor de 24.081,00€ (vinte e quatro mil*



e oitenta e um euros) subscrito pela ... (...), que é um fornecedor global de serviços de apoio à indústria de energia, e se tornou, por via desse investimento, acionista maioritária.

O investimento teve por base um plano de negócios (Roadmap) que visava, essencialmente, assegurar a transição da ... da sua posição de start-up tecnológica (de relevo) para uma entidade de referência na prestação de serviços de O&M (operations and management) otimizada de turbinas eólicas e outras utilities por meio de automação e digitalização.

Ao longo dos últimos anos, foram tomadas diversas medidas de capitalização da empresa, em especial entre 2022 e 2023, com um novo aumento de capital de 11.073,00 € (onze mil e setenta e três euros), associado a um novo investimento de 1.000.000,00 € (um milhão de euros).

Aos investimentos de capital, somaram-se a captação de financiamento a título de empréstimos, concedidos em 2022 pela ..., na forma de linhas de crédito, no valor de 200.000,00 € (duzentos mil euros) e 1.500.000,00 € (um milhão e quinhentos mil euros), destinadas ao desenvolvimento de produtos de tecnologia (hardware e software) utilizados pela Sociedade para fornecimento a Clientes e ainda ao pagamento de despesas correntes, na maioria, remunerações dos trabalhadores e demais despesas associadas às mesmas, valor que foi inclusivamente ultrapassado, ascendendo, à presente data, ao montante acumulado de 3.025.000,00€.

No entanto, tais medidas não foram suficientes, na medida em que a ... não conseguiu cumprir com as metas de crescimento (desenvolvimento de produto) e de receitas que tinham sido acordadas no plano de negócios, entre outros motivos, devido aos atrasos na entrega do roadmap tecnológico, que impediram os novos produtos de entrar no mercado a tempo da época de inspeções das turbinas eólicas dos seus Clientes.

Não obstante o crescimento no volume de vendas desde 2020, tal não foi suficiente para cobrir os custos da ..., acumulando assim consecutivos resultados negativos ao longo dos últimos anos.

Com efeito, e com exceção do ano de 2020 em que o volume de vendas decresceu cerca de 21.557€ (vinte e um mil quinhentos e cinquenta e sete euros), nos anos seguintes o volume de vendas cresceu efetivamente de 267.905€ (duzentos e sessenta e sete mil novecentos e cinco euros) em 2021 para 351.466€ (trezentos e cinquenta e um mil quatrocentos e sessenta e seis euros) em 2022. No ano de 2023 o volume de venda foi de 581.130,89 (quinhentos e oitenta e um mil cento e trinta euros e oitenta e nove cêntimos).

Não obstante o crescimento do volume de vendas, o resultado líquido da ... tem sido constantemente negativo ao longo dos anos.

Como se verifica pela análise da Fig. 1, que se encontra na motivação anexa, o resultado



*líquido da ... em 2020 foi negativo em 160.853€ (cento e sessenta mil oitocentos e cinquenta e três), tendo no ano de 2021 mais do que duplicado para 389.652€ (trezentos e oitenta e nove mil seiscentos e cinquenta e dois euros), e no ano de 2022 sido negativo em 1.148.124€ (um milhão, cento e quarenta e oito mil cento e vinte e quatro euros). No final do ano de 2023 o resultado líquido da empresa foi de 2.594.984,87€ (dois milhões quinhentos e noventa e quatro mil novecentos e oitenta e quatro euros e oitenta e sete cêntimos) negativos.*

*Resulta dos dados económicos apresentados que a taxa de rentabilidade da empresa é negativa, tendo sofrido um agravamento entre 2019 e 2023, de cerca de 2000% (dois mil por cento).*

*No que se refere à estrutura de custos, resulta da análise da tabela junta como Fig. 2 à motivação anexa enviada à trabalhadora, o gasto com pessoal assume a maior fatia dos custos, representando em 2023 cerca de 34%.*

*Por sua vez, os custos com o pessoal no ano de 2022 já assumiam o maior custo para a empregado, cf. Fig. 3 à motivação anexa enviada à trabalhadora, de cerca de 46%.*

*No ano de 2021, cf. Fig. 4 constante da motivação anexa enviada à trabalhadora, a tendência mantinha-se de cerca de 44% com custos de pessoal, assumindo assim já a maior fatia de peso de custos.*

*Face ao desequilíbrio económico-financeiro sentido, apenas a continuidade da execução precisa do plano de estratégia de negócio e reduções que vem sendo a ser implementado pela ... desde 2023, incluindo a reestruturação dos seus serviços com vista à otimização dos serviços e recursos, poderá permitir amortecer o efeito dos prejuízos e da rentabilidade negativa.*

*Assim, por motivos estruturais de desequilíbrio económico-financeiro, e de reestruturação da organização da ..., tornou-se inevitável um Despedimento Coletivo o qual abrange 2 (dois) departamentos, incluindo o departamento de Operações onde a trabalhadora grávida ocupa o cargo de COO, Chief Operational Officer.*

*Este departamento é composto por uma Manager posto de trabalho único ocupado pela trabalhadora grávida, com a categoria profissional de Senior Strategy Manager, com o nível interno de TL/Manager a quem reportam três áreas:*

*- Área de Customer: responsável por toda a relação entre o produtos, software e hardware e o cliente, que conta com a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operation Support, e com o nível interno de Middle 3;*

*- Área de marketing: posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Corporate Communications Specialist, e com o nível interno de Middle 2;*

*e*

*- Área de People, ocupada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Head of People, e com o nível interno de Head 3.*

*Pelos motivos acima invocados, nomeadamente o encerramento da área de tecnologia,*



*a ... conclui pela desnecessidade de manter o Departamento de Operações responsável por coordenar a relação com os clientes e os serviços prestados aos mesmos, nomeadamente uma responsável de departamento e um posto de trabalho de Customer, cujas principais funções são relacionadas com o produto software e hardware e contacto com os clientes.*

*Os 2 (dois) trabalhadores afetos às áreas de área de Marketing e de People vão passar a ser geridos diretamente através dos Departamentos de SILEs e People da ..., na Dinamarca mantendo-se na estrutura da empresa, mas a reportar diretamente aos mencionados departamentos da ... na Dinamarca.*

*Uma vez que a ... vai desinvestir por completo no desenvolvimento de produtos e venda, torna-se redundante dois postos de trabalho um posto de trabalho de Responsável de operações, posto de trabalho ocupado pela Trabalhadora e um posto de trabalho de Customer, postos de trabalho únicos na organização.*

*Assim, e pelos motivos acima referidos, foi extinto o departamento de Operações e bem assim o posto de trabalho único de COO do departamento, posto de trabalho ocupado pela trabalhadora grávida com a categoria profissional de Chief Operational Officer com o nível interno de Head 4.*

*Para completa instrução do presente requerimento, juntam-se os seguintes documentos:*

- (i) Cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;*
- (ii) Cópia da comunicação inicial enviada pela ... à trabalhadora, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho, acompanhado dos seguintes documentos em cumprimento das alíneas a) a f) do número 2 do referido artigo: (a) quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais e (b) motivos invocados para o despedimento onde se encontram, critério para a seleção dos trabalhadores, número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais; período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e forma de cálculo da compensação.*
- (iv) Contratos de trabalho dos 3 (três) trabalhadores do Departamento, para prova do posto de trabalho único*
- (v) Cópia da carta enviada à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, dando conta da intenção de proceder ao despedimento colectivo e comprovativo de registo.*

*Mais se informa que não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores.*

*A trabalhadora Grávida que está abrangida pelo processo de despedimento coletivo em epígrafe é a seguintes:*

*..., residente na ... com a categoria profissional de Chief Operational Officer, com o nível interno de Head 4 [...].»*

**1.3.** Na carta remetida pelo empregador, datada de 19.01.2024, entregue à trabalhadora



via CAR, é referido o seguinte:

*«Assunto: Despedimento Coletivo – Comunicação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho*

*Exmo. (a). Senhor(a),*

*A sociedade ..., sociedade de direito português com sede em ..., Portugal, com número de matrícula e NIPC ..., com o capital social de € ... (n...), que se dedica à prestação de serviços a empresas através da utilização de veículos não tripulados (drones), desenvolvimento de softwares de processamento de dados e imagens, e componentes e hardware para drones e a prestação de consultoria a clientes na área da energia, em particular na área das renováveis (adiante designada por ...) vem, nos termos do disposto no artigo 360.º, n.º 1 do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo dos seguintes trabalhadores:*

- ..., com a categoria profissional de Software Developer, a que corresponde o nível interno de Sénior 2;*
- ..., com a categoria profissional de Outsystment Expert Developer, a que corresponde o nível interno de Expert 3;*
- ..., com a categoria profissional de Head of Robotics, a que corresponde o nível interno de Head 4;*
- ..., com a categoria profissional de Robotics Software Developer, com o nível interno de Júnior 2;*
- ..., com a categoria profissional de Robotics Software Engineer, com o nível interno de Middle 1;*
- ..., com a categoria profissional de Interim Robotics Hardware Team lead, com o nível interno de Middle 2;*
- ..., com a categoria profissional de Operation Engineer, com o nível interno de Sénior 2;*
- ..., com a categoria profissional de Sénior Field Specialist, com o nível interno de Sénior 2;*
- ..., com a categoria profissional de Chief Operational Officer, com o nível interno de Head 4; e*
- ..., com a categoria profissional de Operation Support, com o nível interno de Middle 3.*

*A ... tem 17 (dezassete) trabalhadores, conforme quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais que segue em anexo, nos termos do artigo 360.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho.*

*Mais informamos, para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho, que o presente processo de despedimento coletivo tem efeitos imediatos, cessando os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos no termo do período de aviso prévio respetivo.*



*Juntamos em anexo à presente comunicação a descrição dos motivos invocados para o presente despedimento coletivo, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alíneas a), c), e d) do Código do Trabalho.*

*Para efeitos de determinação das quantias a pagar a V. Exa., cumpre-nos informar para os efeitos da alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do Código que a ... pagará a V. Exa., para além dos demais direitos adquiridos decorrentes da cessação do contrato de trabalho, uma compensação correspondente 12 (doze) dias de retribuição desde data do início de contrato até ao dia 30 de Abril de 2023, e de 14 (catorze) dias de retribuição desde 1 de Maio de 2023 até data da cessação do contrato (fim do pré aviso), calculada nos termos do artigo 366.º do CT, acrescida de um mês de retribuição, incluindo a compensação por IHT superior à compensação legal devida nos termos do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho.*

*Mais informamos que, nos termos da alínea b) do n.º 3 do art.º 360.º, do CT, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de cinco membros.*

*Conscientes que a presente decisão tem um impacto direto sobre a situação pessoal e profissional de cada um dos seus trabalhadores, queremos reiterar a total disponibilidade da nossa empresa para prestar toda a assistência necessária a V. Exa. no âmbito deste processo.*

*Subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos [...].».*

**1.3.** Do anexo 1, intitulado «Motivos do despedimento coletivo», consta o seguinte:

*«... é uma sociedade anónima com sede em ..., Portugal, com número de matrícula e NIPC ... e com o capital social de ... (...), (adiante ... ou Entidade Empregadora), que conta com 17 (dezassete) trabalhadores (cf. organograma da empresa que se anexa como Doc. 1) e tem por objeto a prestação de serviços a empresas através da utilização de veículos não tripulados (drones). desenvolvimento de softwares de processamento de dados e imagens, e de componentes e hardware para drones e a prestação de consultoria a clientes na área da energia, em particular na área das renováveis.*

*A ... foi constituída em 2015 como sociedade por quotas, com a denominação ..., tendo, posteriormente, sido transformada em sociedade anónima e adotado a denominação de ..., antes da atual denominação, com a entrada, em 2016, dos seus primeiros investidores externos.*

*Em junho de 2021, a Entidade Empregadora garantiu um novo investimento de mais de 2.000.000 E (dois milhões de euros), através de um aumento de capital no valor de 24.08*



1.00€ (vinte e quatro mil e oitenta e um euros) subscrito pela ..., que é um fornecedor global de serviços de apoio à indústria de energia, e se tornou, por via desse investimento, acionista maioritária.

O investimento teve por base um plano de negócios (Roadmap) que visava, essencialmente, assegurar a transição da Entidade Empregadora da sua posição de start-up tecnológica (de relevo) para uma entidade de referência na prestação de serviços de O&M (Operations and Management) otimizada de turbinas eólicas e outras utilities por meio de automação e digitalização.

Ao longo dos últimos anos, foram tornadas diversas medidas de capitalização da empresa, em especial entre 2022 e 2023, com um novo aumento de capital de 11.073.00 € (onze mil e setenta e três euros), associado a um novo investimento de 1.000.000.00 € (um milhão de euros).

Aos investimentos de capital, somaram-se a captação de financiamento a título de empréstimos, concedidos em 2022 pela ..., na forma de linhas de crédito, no valor de 200.000,00 € (duzentos mil euros) e 1.500.000,00 € (um milhão e quinhentos mil euros), destinadas ao desenvolvimento de produtos de tecnologia (hardware e software) utilizados pela Sociedade para fornecimento a Clientes e ainda ao pagamento de despesas correntes, na maioria, remunerações dos trabalhadores e demais despesas associadas às mesmas, valor que foi inclusivamente ultrapassado, ascendendo, à presente data, ao montante acumulado de 3.025.000,00€.

No entanto, tais medidas não foram suficientes, na medida em que a Entidade Empregadora não conseguiu cumprir com as metas de crescimento (desenvolvimento de produto) e de receitas que tinham sido acordadas no plano de negócios, entre outros motivos, devido aos atrasos na entrega do roadmap tecnológico, que impediram os novos produtos de entrar no mercado a tempo da época de inspeções das turbinas eólicas dos seus Clientes.

Não obstante o crescimento no volume de vendas desde 2020, tal não foi suficiente para cobrir os custos da Entidade Empregadora, acumulando, assim, consecutivos resultados negativos ao longo dos últimos anos.

Com efeito, e com exceção do ano de 2020, em que o volume de vendas decresceu cerca de 21.557€ (vinte e um mil quinhentos e cinquenta e sete euros), nos anos seguintes o volume de vendas cresceu, efetivamente, de 267.905€ (duzentos e sessenta e sete mil novecentos e cinco euros), em 2021, para 351.466€ (trezentos e cinquenta e um mil quatrocentos e sessenta e seis euros), em 2022. No ano de 2023, o volume de venda foi de 581,130.89€ (quinhentos e oitenta e um mil, cento e trinta e oitenta e nove). Não obstante o crescimento do volume de vendas, o resultado líquido da ... tem sido constantemente negativo ao longo dos anos.

Como se verifica pela análise da Fig. 1 infra, o resultado líquido da ... em 2020 foi negativo em 160.853€ (cento e sessenta mil oitocentos e cinquenta e três), tendo - no



ano de 2021 - mais do que duplicado para 389.652€ (trezentos e oitenta e nove mil seiscientos e cinquenta e dois euros), e, no ano de 2022, sido negativo em 1.148.124€ (um milhão, cento e quarenta e oito mil cento e vinte e quatro euros). No final de 2023, o resultado líquido da empresa foi de 2.594.984,87€ (dois milhões quinhentos e noventa e quatro mil, novecentos e oitenta e quatro euros e oitenta e sete cêntimos) negativos.

[Figura 1 – Evolução anual dos resultados]

Resulta do acima exposto que a taxa de rentabilidade da empresa é negativa, tendo sofrido um agravamento entre 2019 e 2023, de cerca de 2000% (dois mil por cento).

No que se refere à estrutura de custos, resulta da análise da tabela junta como Fig. 2 infra, que o gasto com pessoal assume a segunda maior fatia dos custos, representando, em 2023, cerca de 34%.

[Figura 2 – Gráfico de barras com a discriminação dos custos em 2023 por áreas da organização]

Atentos os resultados dos últimos exercícios, e a necessidade de restabelecer o equilíbrio económico-financeiro da empresa, tornou-se imperioso impor uma política de reduções e poupanças por forma a permitir viabilizar a empresa para os próximos anos. Por sua vez, os custos com o pessoal no ano de 2022 já assumiram o maior custo para a Entidade Empregado – cf. Fig. 3, de cerca de 46%.

[Figura 3 – Gráfico de barras com a discriminação dos custos em 2022 por áreas da organização]

No ano de 2021, cf. Fig. 4, infra, a tendência mantinha-se de cerca de 44% com custos de pessoal, assumindo assim já a maior fatia de peso de custos.

[Figura 4 – Gráfico de barras com a discriminação dos custos em 2021 por áreas da organização]

Face ao desequilíbrio económico-financeiro sentido, apenas a continuidade da execução precisa do plano de estratégia de negócio e reduções que vem sendo a ser implementado pela ... desde 2023, incluindo a reestruturação dos seus serviços, com vista à otimização dos serviços e recursos, poderá permitir amortecer o efeito dos prejuízos e da rentabilidade negativa.

A ... decidiu focar o seu negócio nas competências essenciais de prestar serviço direto aos headquaters, abandonando assim a área de tecnologia responsável pelo desenvolvimento do software (com o abandono da plataforma online onde os dados têm vindo a ser processados alojados) e do hardware (drones e rovers) com que eram realizadas as inspeções em turbinas cólicas.

Assim, por motivos estruturais de desequilíbrio económico-financeiro, e de reestruturação da organização da ..., é inevitável um despedimento coletivo.

São os seguintes os postos de trabalho e/ou os departamentos da empresa afetados pelo mesmo:

Departamento Tecnológico e Departamento de Operações





*Departamento Tecnológico*

*O Departamento de Tecnológico, responsável por desenvolvimento e suporte de todos os produtos tecnológicos da ..., está dividido em duas áreas de atuação, a saber:*

*1. Web Development; e*

*2. Robotics, a qual, por sua vez, está subdividida em 2 (duas) subáreas, designadamente: a de R&D e de Production, sendo compostos pelos seguintes postos de trabalho (cf. Doc. 1):*

*(i) um Technical Coordinator, com o nível interno de Head 3, posto de trabalho ocupado pelo trabalhador ..., a quem reportam, no que respeita à área de Web Development, responsável pelo suporte técnico e manutenção de produto, 3 (três) trabalhadores, a saber:*

*(i) ..., com a categoria profissional de Head of Web Development, a que corresponde o nível interno de Master 3, a quem reportam por sua vez:*

*(ii) ..., com a categoria profissional de Software Developer, a que corresponde o nível interno de Sénior 2, posto de trabalho único; e*

*(iii) ..., com a categoria profissional de Outsystems Expert Developer, a que corresponde o nível interno de Expert 3, posto de trabalho único.*

*No que respeita à área de Robotics, reportam 6 (seis) trabalhadores, a saber:*

*(i) O trabalhador ..., com a categoria profissional de Head of Robotics, a que corresponde o nível interno de Head 4, a quem reportam, por sua vez, 5 (cinco) trabalhadores, divididos pelos dois segmentos de atividade, a saber:*

*R&D — área responsável pelo desenvolvimento de soluções de drones e robôs autónomos que fazem inspeções às pás eólicas, estando dividida em Software e Hardware, composta por:*

*(i) ..., com a categoria profissional de Robotics Software Developer e com o nível interno de Júnior 2, posto de trabalho único;*

*(ii) ..., com a categoria profissional de Robotics Software Engineer e com o nível interno de Middle 1, posto de trabalho único;*

*(iii) ..., com a categoria profissional de Interim Robotics Hardware Team lead, com o nível interno de Middle 2, posto de trabalho único.*

*Production - área responsável por produzir os robôs e payloads para os clientes desenvolvidos pela área de R&D, bem como por efetuar inspeções em clientes com as soluções da empresa, composta por:*

*I. ..., com a categoria profissional de Operation Engineer, e com o nível interno de Sénior 2, posto de trabalho único; e*

*II. ..., com a categoria profissional de Senior Field Specialist, e com o nível interno de Sénior 2, posto de trabalho único.*

*Em 2023, com a reestruturação da organização produtiva levada a cabo pela ..., foram*



*extintos um total de 7 (sete) postos de trabalho no departamento Tecnológico.*

*A área de Web Development, responsável - à data - pelo desenvolvimento da plataforma, ficou apenas responsável pelo suporte técnico e manutenção de produto, sem novos desenvolvimentos.*

*Já no que se refere à área de Robotics, e com a implementação do novo modelo organizativo, foi decidido, quanto à subárea de R&D, que apenas se iria manter na estrutura com a única e exclusiva atividade de suporte técnico a clientes atuais e manutenção de produto existentes, deixando de se focar no desenvolvimento de novos produtos.*

*No que concerne à subárea de Production, foi decidido, em 2023, atendendo à estratégia delineada pela Entidade Empregadora, que passava pelo desinvestimento na produção de novos sistemas, manter apenas a área de Produção com a responsabilidade por dar suporte aos atuais clientes.*

*Nesta data, e por decisão da acionista única, foi decidido que a ... abandonasse por completo o suporte técnico e manutenção do produto que vinha a ser feito desde finais de 2023, encerrando assim o departamento Tecnológico, composto por 10 (dez) trabalhadores. Foi decidido, pela acionista única, entidade que utilizava a plataforma desenvolvida pela ..., a par de clientes da ..., deixar de usar tal plataforma desenvolvida pela ..., passando a usar, assim como os clientes da ... que manifestem tal interesse, uma plataforma já testada e desenvolvida no mercado por outra empresa, ao invés de desenvolver a sua própria plataforma como vinha a fazer, permitindo assim dirigir o seu foco nas competências essenciais da sociedade, e com maior potencial de crescimento, passando os seus clientes a usar uma plataforma já existente no mercado.*

*Com efeito, a extinção do posto de trabalho de Technical Coordinator, ocupado pelo trabalhador ... não importa, todavia, a cessação do seu contrato de trabalho, porquanto este passará a ocupar um cargo internacional na ..., na área de engenharia, atento seu perfil e competências na área.*

*Já no que se refere ao trabalhador ..., com a categoria profissional de Head of Web Development, a extinção do posto de trabalho também não importa a cessação do contrato de trabalho, uma vez que este passa a reportar à área IT da ..., e, inicialmente, a acompanhar a migração dos dados dos clientes para a nova plataforma. Posteriormente, passará a integrar a área de TI, dando suporte às necessidades tecnológicas da empresa, passando a deter a categoria de IT Engineer.*

*Atento o exposto, e porque não existem - na empresa - postos de trabalho vagos de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações dos trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., é inevitável a cessação dos respetivos contratos de trabalho, pelo que os trabalhadores são integrados no despedimento coletivo.*

*O critério que presidiu à escolha destes trabalhadores foi o encerramento do departamento onde exerciam funções.*



*Departamento de Operações*

*Este departamento é composto pela COO, ..., com a categoria profissional de Chief Operational Officer, com o nível interno de Head 4, responsável por gerir o departamento de Operações, a quem reportam 3 (três) trabalhadoras divididas pelas seguintes áreas:*

*(i) área de Customer, responsável por toda a relação entre os produtos, software e hardware e o cliente, que conta com a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operation Support, e com o nível interno de Middle 3:*

*(ii) área de Marketing, ocupada pela ..., com a categoria profissional de Corporate Communications Specialist, e com o nível interno de Middle 2, e;*

*(iii) a área de People, ocupada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Head of People, e com o nível interno de Head 3.*

*Atendendo ao encerramento da área de tecnologia, a Entidade Empregadora conclui pela desnecessidade de manter o departamento de Operações responsável por coordenar a relação com os clientes e os serviços prestados aos mesmos, nomeadamente, uma responsável de departamento e um posto de trabalho de Customer, cujas principais funções são relacionadas com o produto software e hardware e contacto com os clientes.*

*Os 2 (dois) trabalhadores afetos às áreas de área de Marketing e de People vão passar a ser geridos através dos Departamentos de Sales e People da ..., na Dinamarca.*

*Atendendo a que a ... vai desinvestir por completo no desenvolvimento de produtos e venda, torna-se redundante um posto de trabalho de Responsável de Operações e de Customer, únicos na organização.*

*Uma vez que não existem, na organização, postos de trabalho vagos de conteúdo funcional idêntico ou compatível com as qualificações das trabalhadoras ... e ..., é inevitável a cessação do respetivo contrato de trabalho, pelo que é integrado no despedimento coletivo.*

*Em face do supra exposto, foi decidido pela ... extinguir 12 (doze) postos de trabalho, cf. resulta do supra descrito, o que se traduz na cessação de 10 (dez) contratos de trabalho dos trabalhadores a seguir identificados, abrangidos pelo presente despedimento coletivo:*

*...;*

*...;*

*...;*

*...;*

*...;*

*...;*

*...;*

*...;*

*...; e*

...

*Junta:*

*Doc. 1: organograma da Entidade Empregadora à data*

*Doc. 2: organograma da Entidade Empregadora após a reestruturação».*

**1.4.** Ao processo é ainda apenso:

- Anexo 2, com o Quadro de Pessoal organizado por Setores na organização em causa;
- Contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre o empregador e a trabalhadora especialmente protegida; e
- Contrato de trabalho celebrado entre o empregador e as outras três trabalhadoras que prestavam funções no departamento de Operações.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. De acordo com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a União Europeia deve promover a igualdade entre os homens e as mulheres. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

**2.2.** Por sua vez, o artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e ao direito à licença de maternidade paga e à licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação trabalho/família.

**2.3.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, veio alertar nos Considerandos 19 e 40 do seu anexo: «A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e de permitir a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida, deverá ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais ou, desde que seja reconhecido pela legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes.» E que: “Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa

razão (...)».

Como consequência, o artigo 12.º da referida Diretiva sob a epígrafe «Proteção contra o despedimento e ónus da prova» estabelece que: «Os Estados-membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível a que se refere o artigo 9.º (...)».

**2.4.** Na esfera do Direito nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrar o princípio fundamental da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, postulando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores: a proibição do arbítrio legislativo e da discriminação.

**2.5.** A Lei Fundamental 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, com a garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

**2.6.** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho (CT), que preconiza o dever que a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, de 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».

**2.7.** 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.

**2.8.** Refira-se, ainda, que a licença parental, nos termos previstos no artigo 39.º do Código do Trabalho, compreende as modalidades de licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe e licença parental exclusiva do pai.

**2.9.** Neste sentido, é de entender que, se na empresa decorre um processo de despedimento coletivo no qual são incluídas trabalhadoras grávida, puérperas, lactantes ou trabalhadores/as no gozo da licença parental, até à decisão final sobre esse mesmo despedimento, o conhecimento pelo empregador da qualidade determinante da especial proteção, por ser suscetível de influenciar a decisão de despedimento, determina a



obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE.

**2.10.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, «sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio» da CITE.

**2.11.** 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».

**2.12.** 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; e
- 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.

**2.13.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, ou de trabalhador/a 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 diz respeito aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as 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 parentalidade.

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

Como refere o 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».

Por seu turno, «(...) 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», refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.15.** E, 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.º 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 coletivo. 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 coletivo, 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 (...).».

**2.16.** No caso em análise, a entidade empregadora consistia numa empresa cujo objeto era a prestação de serviços a empresas através da utilização de veículos não tripulados (drones), desenvolvimento de software de processamento de dados e imagens, de componentes e hardware para drones, e prestação de consultoria a clientes na área da energia, nomeadamente, renováveis.

**2.17.** Constituída através de uma sociedade por quotas (2015), no ano seguinte a organização transformou-se em sociedade anónima, com a entrada dos primeiros investidores externos.

**2.18.** Em 2021, ou seja, cinco anos mais tarde, houve um novo investimento, através de um aumento de capital subscrito por uma holding que se transformou – por esta via – na acionista maioritária da empresa.

**2.19.** Como explica a entidade empregadora, este investimento «teve por base um plano de negócios que visava, essencialmente, assegurar a transição da sua posição de start up tecnológica para uma entidade de referência na prestação de serviços de Operações e Gestão otimizada de turbinas eólicas e outros serviços por meio de automação e digitalização».

**2.20.** «Ao longo dos últimos dois anos, foram tomadas diversas medidas de capitalização da empresa, em especial, entre 2022 e 2023, com um novo aumento de capital de 11.073,00 euros, associado a um novo investimento no valor de um milhão de euros», novamente, nas palavras do empregador.



**2.21.** Aos investimentos de capital, somaram-se a captação de financiamento (via empréstimos) concedidos em 2022, no valor de 200 mil euros e de um milhão e quinhentos mil euros, destinados a desenvolver produtos tecnológicos.

**2.22.** Contudo, a empresa foi incapaz de cumprir com as suas metas de crescimento e de receitas constantes do plano de negócios.

**2.23.** Apesar de as vendas em 2020 terem aumentado, tal não bastou para cobrir os custos que a empresa vinha acumulando. Entre 2020 e 2021, o passivo da empresa mais do que duplicou, em 2022 já ultrapassava o milhão de euros, sendo – em 2023 – cerca de dois milhões e meio de euros.

**2.24.** Analisadas as várias rubricas fixas de que é composta a empresa, facilmente se verifica que uma das áreas em que a mesma gastou mais dinheiro em 2023 foi nas pessoas (34%), apenas superada pelas amortizações (39%). Em 2022, os gastos com pessoal ascendiam mesmo aos 46% do total dos custos, não muito diferente do valor registado em 2021 (44%).

**2.25.** Ante este cenário, o empregador apostou num plano estratégico de negócio e reduções que tem implementado desde 2023, que passa por reestruturar serviços e assim otimizá-los, para tentar absorver os efeitos da rentabilidade negativa registada.

**2.26.** O despedimento coletivo que ora se trata ancora-se, portanto, em motivos estruturais, de desequilíbrio económico-financeiro, que passam – como já foi escrito – pela reestruturação da organização do empregador.

**2.27.** Dez pessoas de um total de 17 trabalhadores/as foram selecionados/as de entre os departamentos Tecnológico e de Operações. A trabalhadora especialmente protegida integra este último departamento, a sua função é geri-lo, tendo três outras trabalhadoras sob a sua supervisão.

**2.28.** Tendo em conta o encerramento da área da Tecnologia, o empregador entende pela desnecessidade de manter a área de Operações ativa, uma vez que a função desta é coordenar a relação com os clientes e os serviços prestados aos mesmos.

**2.29.** Com os dois trabalhadores afetos às áreas de Marketing e Pessoas a serem geridos diretamente da sede da empresa, na Dinamarca, o desinvestimento nos departamentos de Produtos e Vendas esvazia por completo a necessidade de ter alguém responsável pelas Operações e Clientes, posto de trabalho único na organização.

**2.30.** Motivo por que, quer a trabalhadora especialmente protegida, quer a colega com as funções relativas à área do Cliente serão abrangidas pelo despedimento coletivo, em conjunto com mais oito colegas do departamento Tecnológico.

**2.31.** Lembre-se que, para efeitos dos elementos obrigatórios, toda a comunicação da intenção de proceder a um 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; e
- 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.

**2.32.** Cotejadas a carta enviada pelo empregador à trabalhadora grávida com os elementos supra elencados, vemos que foram todos – sem exceção - integralmente cumpridos.

**2.33.** Assim, decorre do processo que ficam afastados na íntegra a totalidade dos indícios discriminatórios por motivo de maternidade pela inclusão de trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

### **III - CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 28 DE FEVEREIRO  
DE 2024**