

**PARECER N.º 541/CITE/2024**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida (lactante) 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 D/2163/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada do dia **11 de abril de 2024**, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora ... incluída em processo de despedimento coletivo.

**1.2.** Entre o mais, refere, com relevo, a entidade empregadora que as razões que a levam a tomar a decisão de iniciar um procedimento de despedimento coletivo se prendem com motivos de mercado associados a uma difícil situação económica que determinou o recurso a processo especial de revitalização, o qual corre termos no Juiz 1 do Juízo do Comércio de Setúbal sob o nº 7172/23.4T8STB, tornando-se imperativa a decisão de encerramento do bingo do clube, cuja exploração tem acarretado ao longo dos anos elevados prejuízos. Alega ainda que os inúmeros jogos “on-line”, para além dos jogos instantâneos (vulgo raspadinha) e a difícil situação social, têm afetado drasticamente o funcionamento das salas de bingo em Portugal. Apesar de todos os esforços, refere ainda que o funcionamento da sala de bingo não tem qualquer viabilidade económica e financeira, e que não pode, por via disso, continuar a acumular mais prejuízos.

**1.3.** Neste contexto, a entidade empregadora viu-se forçada a tomar a decisão de optar pelo encerramento, a título definitivo do “bingo”, a partir do dia 01.01.2024, assegurando que não obstante os direitos dos trabalhadores e as exigências legais serão devidamente acautelados.

**1.4.** O despedimento abrange onze trabalhadores que a entidade empregadora não consegue realocar ou afectar a outros postos de trabalho, uma vez que o quadro de pessoal se mostra ajustado às necessidades e não deficitário.

**1.5.** Em face do desajustamento entre os recursos humanos existentes e os efetivamente necessários, verificando-se existir um excesso de trabalhadores face às necessidades de trabalho existentes e às previsíveis, tendo presente a necessidade de reduzir custos para se manter em atividade, a entidade empregadora não tem alternativa senão o recurso ao despedimento colectivo que envolve a extinção dos referidos onze postos de trabalho e sendo nove trabalhadores do bingo.

**1.6.** Segundo refere a entidade empregadora, o despedimento coletivo terá lugar no prazo de 30 dias, após cumpridas as formalidades e diligências previstas, com liquidação das compensações devidas pelo despedimento coletivo, calculadas nos termos do disposto no artigo 366º do Código do Trabalho, e da forma constante no plano de revitalização que será apresentado no supra identificado processo especial de revitalização.

**1.7.** Com data de **19 de março de 2024**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora e ao trabalhador supra identificado uma comunicação que consta dos seguintes termos:

“(…) Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho, serve a presente para comunicar a decisão de despedimento colectivo de V. Exa., nos termos seguintes:

a) Motivo do despedimento colectivo

As razões que nos levam a tomar esta decisão prendem-se com motivos de mercado dado que, atenta N/ difícil situação económica a qual levou a que tivéssemos de recorrer a novo processo especial de revitalização, o qual corre termos no Juiz 1 do Juízo do Comércio de Setúbal sob o n.º 7172/23.4T8STB, torna-se imperativo encerrarmos o bingo do clube, atento o elevado prejuízo que temos tido, no decorrer dos anos, com a sua exploração.

Com efeito, os inúmeros jogos “on-line”, para além dos jogos instantâneos (vulgo raspadinha) e a difícil situação social, tem afetado drasticamente o funcionamento das salas de bingo em Portugal.

Das inúmeras existentes há uns anos, atualmente, segundo informação que possuímos, apenas seis estarão em funcionamento.

As dívidas dos “bingos” ao Estado, segundo a Secretaria de Estado do Turismo, de 2020 a 2023, superam milhões de euros.

No caso do nosso “bingo”, apesar das muitas dificuldades financeiras, sempre se procurou honrar com os compromissos, nomeadamente no pagamento atempado dos impostos.

Mas, a verdade é que temos vindo ao longo dos anos de 2022 e 2023 avultados prejuízos, superando nestes dois anos, mais de 520.000,00€ (quinhentos e vinte mil euros), nos resultados de exploração.



Apesar de todos os esforços efetuados, com vista à continuidade do “bingo”, a verdade é que o mesmo não qualquer viabilidade económica e financeira, não podendo esta Sociedade acumular ainda mais prejuízos.

Ciente das inevitáveis consequências sociais da decisão, a Sociedade vê-se forçada, após difícil e ponderada decisão e não sem profunda tristeza, a optar pelo encerramento, a título definitivo do “bingo”, a partir do dia 01.01.2024.

Com este encerramento os direitos dos trabalhadores e as exigências legais serão devidamente acautelados.

De igual forma, os restantes trabalhadores incluídos no presente processo e que não exerciam a sua atividade no bingo, o seu despedimento deve-se a motivos estruturais, pois a redução de custos fixos é absolutamente imprescindível para a viabilização desta sociedade.

Com efeito, estão nessa situação os seguintes trabalhadores:

- ...: está de baixa, sem previsão de regresso ao trabalho e é a funcionária com mais baixa produtividade.

- ...: estava com funções de limpeza no pavilhão do Vitória Futebol Clube. Ora, pertencendo o pavilhão ao clube será este a assumir esta função.

Assim sendo impõe-se o presente despedimento colectivo dos onze trabalhadores indicados na relação de trabalhadores que aqui se anexa e se dá por integralmente reproduzida, pelos motivos acima referidos.

Esta entidade patronal não tem, no presente momento, qualquer possibilidade de realocar os trabalhadores alvo do despedimento a outros locais, por o seu quadro de pessoal se mostrar já ajustado e não deficitário.

Face ao exposto, verifica-se um desajustamento entre os recursos humanos existentes e os efetivamente necessários ao seu funcionamento, verificando-se existir um excesso de trabalhadores face às necessidades de trabalho existentes e às previsíveis, sendo que esta Sociedade tem igualmente necessidade de reduzir custos para se manter em atividade, impondo-se, nesta medida, o presente despedimento colectivo.

Numa ótica de boa gestão e tendo em vista a prossecução dos objetivos supra enunciados, considera-se adequado proceder à reestruturação dos departamentos identificados, envolvendo a extinção de onze postos de trabalho e sendo nove trabalhadores do bingo.

Assim iremos proceder ao despedimento colectivo dos seguintes trabalhadores, a saber:

(...)

b) Data de cessação do contrato

O contrato de trabalho de V. Exa. cessa em 22-04-2024, uma vez que o pré-aviso se cifra em 30 dias.

c) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Informamos ainda que será liquidada a V. Exa. a compensação que lhe é devida pelo despedimento colectivo, calculada nos termos do disposto no artigo 366.º, do Código do Trabalho, e da forma constante no plano de revitalização que será apresentado no supra identificado processo especial de revitalização. (...)

**1.8.** Além dos mencionados, 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.

Cumpre 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 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

---

<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).

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 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;

---

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

- 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>, 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 ..., 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*

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

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



*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 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 da trabalhadora visada que é lactante, e por isso especialmente protegida para os efeitos do artigo 63º do Código do Trabalho, vem alicerçado na necessidade redução de custos e de reajustamento do quadro de pessoal, no âmbito de um processo especial de revitalização que motiva, entre o mais, o encerramento da sala de Bingo que é explorada pela entidade empregadora, e em consequência o despedimento de nove trabalhadores/as que nela desenvolvem a sua atividade profissional, entre os quais a trabalhadora lactante. Além destes nove trabalhadores/as, a entidade empregadora estende os efeitos deste procedimento a

mais duas trabalhadoras por força da necessidade da redução de custos fixos que considera imprescindível para a viabilização desta sociedade.

**2.14.** 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.

**2.15.** Não havendo um julgamento prévio da CITE quanto à validade da motivação oferecida, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento, entendemos que, no caso concreto, o despedimento coletivo se encontra validamente fundamentado em motivos de estruturais que impõem à entidade empregadora, numa perspetiva de viabilização, a necessidade de ajustar os custos fixos.

**2.16.** Circunstância que, no caso concreto, e por referência à trabalhadora lactante, nos permite afastar a existência de indícios de discriminação em função do sexo por força da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do que, perante os elementos que constam do expediente remetido, a CITE delibera **não se opor** à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante ..., incluída em processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora  
....

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE MAIO DE 2024,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA  
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**