

PARECER N.º 544/CITE/2024

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 D/2330/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada do dia **19 de abril de 2024**, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida ... incluída em processo de despedimento coletivo.

1.2. A entidade empregadora deu início, no passado dia 21 de março de 2024, a um processo de despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 363º do Código do Trabalho, que implica a cessação dos contratos de trabalho de 10 trabalhadores, entre os quais se inclui a trabalhadora grávida supra identificada, que tem a categoria profissional de “Office Manager”.

1.3. Por comunicação entregue p.m.p. à trabalhadora, no dia 21 de março de 2024, a entidade empregadora manifestou intenção de nos termos do artigo 360º, nº 3 do Código do Trabalho de proceder a um despedimento colectivo no qual a mesma se inclui.

1.4. A comunicação foi elaborada nos seguintes termos:

“De acordo com o disposto no artigo 360º, nº 3, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos pela presente comunicar a intenção de proceder a um despedimento colectivo, no qual V. Exa. poderá vir a ser abrangido. Em cumprimento do disposto no n.º 2 do mesmo artigo, anexa-se:

- 1) Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo: Anexo I;
- 2) Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir: Anexo I;
- 3) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas – Anexo I;
- 4) Indicação do período no decurso do qual se pretendem efetuar os despedimentos – Anexo I;

5) Indicação de compensações genéricas a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização legal – Anexo I;

6) Quadro de pessoal da Empresa, discriminado por setores organizacionais – Anexo II; Considerando a inexistência, no seio desta Empresa, de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou de quaisquer comissões sindicais, informamos V. Exa. de que os trabalhadores abrangidos neste processo de despedimento (cf. Anexo I) podem, nos termos do artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, e no prazo de cinco dias úteis contados da data de receção da presente comunicação, designar uma comissão ad hoc que os represente na fase de consultas que se segue.

(...) A ser constituída tal comissão ad hoc, dispensamo-nos de reenviar-lhe os elementos acima mencionados e anexos à presente, uma vez que o teor dos documentos enviados a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo presente procedimento não tem quaisquer diferenças substanciais ou formais, sendo de igual teor.

Dando cumprimento ao disposto no artigo 361.º, n.º 1 do Código do Trabalho, oportunamente designar-se-á o próximo dia 2 de abril de 2024, pelas 15h00, no escritório dos nossos Advogados sito na Av.ª Fontes Pereira de Melo, n.º 43, Lisboa, para uma reunião de informações e negociação. (...)"

1.5. A comunicação foi acompanhada de dois anexos, conforme nela se refere, constando do **anexo I** a fundamentação para o despedimento coletivo:

(...)

A. FUNDAMENTAÇÃO DO DESPEDIMENTO COLECTIVO

O presente processo de despedimento colectivo promovido pela (adiante designada por "... " ou "Empresa") implicará a cessação de 10 contratos de trabalho e deve-se a motivos estruturais, consubstanciados na reestruturação da organização produtiva e desequilíbrio económico-financeiro (cf. artigo 360, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho). Segue-se uma descrição mais detalhada das razões que levaram a ... a promover este processo de despedimento colectivo, sendo ao longo dos capítulos seguintes desenvolvidos os seguintes temas:

- a) O Grupo ...;
- b) A Empresa;
- c) Motivos do despedimento coletivo, redução de pessoal e critérios de seleção;
- d) Restantes menções legais.

O Grupo ...

A Empresa faz parte do grupo económico de empresas "...", o qual desenvolve, opera e promove a app de serviços de mobilidade "...", ligando os clientes a TVDEs e Táxis.

Fundada em 2009 na Alemanha (à data designada "...i"), a atual "... " resulta de uma joint-venture entre a ... e a ..., formada em fevereiro de 2019. A casa-mãe do grupo "... " tem a sua sede em Hamburgo, na Alemanha. A ... está atualmente disponível em 9 mercados e em mais de 150 cidades.

A Empresa

A ... (à data designada "...") iniciou atividade no mercado português em setembro de 2018.



Em agosto de 2020 a Empresa inaugurou o HUB ..., o centro de apoio tecnológico da

marca instalado em Lisboa e que visa dar resposta a todos os utilizadores da app ..., assim como a motoristas, operadores, clientes corporativos e individuais dos mercados em que opera. Assim, a Empresa presta serviços de apoio à operação das filiais ... na Europa, designadamente ao nível do apoio aos clientes, operadores e motoristas desse países, tratamento, atualização e validação de documentação, etc... A Empresa tem atualmente um total de 83 colaboradores de diferentes nacionalidades, de forma a responder às necessidades dos clientes, motoristas e operadores dos referidos mercados onde atua (cf. Anexo II).

Motivos do despedimento coletivo:

Em 2023 a ... cessou total e definitivamente as operações no mercado português, tendo a “app” ... deixado de estar disponível em Portugal.

Essa decisão deveu-se essencialmente ao facto de a Empresa ter sofrido prejuízos com a sua

operação no mercado português desde que a mesma foi iniciada, nunca tendo conseguido relevar-se lucrativa neste mercado.

Desde então que a atividade da ... consiste apenas na já referida prestação de serviços de apoio à operação das filiais ... no estrangeiro, não gerando quaisquer receitas pagas pelo consumidor final.

Daqui resulta que a viabilidade da ... está dependente da viabilidade da ... a nível global, pois se as outras filiais estrangeiras do grupo acumulam prejuízos e se revelam inviáveis, a ... também deixa de poder prestar-lhes serviços e torna-se inviável.

Sucede que o grupo ... revela-se estruturalmente incapaz de alcançar lucros com a sua estrutura atual, apesar das grandes mudanças e melhorias implementadas nos últimos anos.

Com efeito:

1. Situação efetiva em 2023

O grupo ... (Europa) tem sido incapaz de alcançar lucros desde a sua criação, ascendendo os prejuízos acumulados entre 2019 e 2023 a 577 milhões de euros. Desde 2019 que vêm sendo envidados sérios esforços para melhorar a situação financeira do grupo:

- Os resultados de 2020 e 2021 devem ser considerados extraordinários devido ao impacto da Covid (levando a uma forte redução da receita devido aos vários lockdowns), mas é possível observar que o grupo recuperou totalmente desse impacto ao nível da receita, tendo os respetivos valores aumentado em 2022 e 2023 em comparação com 2019 (também apoiados por melhorias na monetização dos diferentes mercados);
- Também a taxa de margem (“Contribution Margin 1”) melhorou substancialmente, passando de uma margem negativa em 2019 (-26mn, -17% de taxa de margem) para uma elevada contribuição positiva em 2023 (101mn, 52%), o que foi conseguido através de importantes ganhos de eficiência ao nível dos incentivos oferecidos e da redução do custo das vendas (custos de pagamento) em comparação com o nível de receita;
- O marketing, necessário para fazer crescer e manter a atividade através da angariação de novos utilizadores e da fidelização dos clientes existentes, foi também fortemente reduzido em 2023, em comparação com 2019 ou 2022;
- Os custos com pessoal também foram substancialmente reduzidos duas vezes desde 2019: uma vez em 2020 e outra vez em 2023 (ambos os anos também afetados pelos custos de reestruturação);
- Por último, outras despesas operacionais (custos de aluguer, trabalhadores externos, viagens e despesas) também foram fortemente reduzidas entre 2019



e 2023. Apesar de todos estes esforços, o grupo ... manteve-se deficitário em 2023, com prejuízos de cerca de - 65 milhões de euros (EBIT).

2. Projeções para 2024 e 2025

a. Sem ajustamento na estrutura de pessoal:

As projeções de resultados do grupo num cenário em que o nível dos custos com o pessoal se manteria inalterado são as seguintes:

FINANCIAL STATEMENT				
€	2023	2024 Budget	2025 Budget	
Income Revenue	174,523,847	170,729,824	165,496,244	
Expenses (except for tax)	(87,121,462)	(87,121,462)	(87,121,462)	
Financial income - (loss) net of taxes	(2,474,182)	(2,474,182)	(2,474,182)	
Financial income as % of gross revenue	-1.4%	-1.4%	-1.4%	
Cost of sales - Invest four stated	(21,462,125)	(21,462,125)	(21,462,125)	
Cost of sales as % of gross revenue	-12.3%	-12.3%	-12.3%	
Contribution Margin 1	146,577,180	140,773,095	136,549,797	
Contribution Margin 1 as % of gross revenue	84.1%	82.5%	82.5%	
Expenses	(24,442,712)	(24,442,712)	(24,442,712)	
Expenses as % of gross revenue	-13.9%	-14.3%	-14.7%	
Contribution Margin 2	122,134,468	116,330,383	112,107,085	
Contribution Margin 2 as % of gross revenue	70.0%	68.2%	67.8%	
Financial expenses	(24,368,425)	(24,368,425)	(24,368,425)	
Net operating expenses	(24,368,425)	(24,368,425)	(24,368,425)	
Net operating expenses	(13.4%)	(14.3%)	(14.7%)	
EBIT as % of gross revenue	56.6%	53.9%	53.1%	
EBIT	81,766,043	71,961,958	68,738,660	
EBIT as % of gross revenue	46.9%	42.1%	41.5%	

Os pressupostos subjacentes a estes dados são os seguintes:

- A previsão de que as receitas diminuirão em 2024 e 2025.

Isto deve-se à redução dos investimentos previstos para todos os mercados TVDE (existentes na Alemanha, Reino Unido, França e Polónia). A lógica estratégica e económica subjacente a esta decisão pode ser detalhada em três pontos:

- 1) o foco estratégico da ... será no segmento dos táxis, no qual a empresa já é líder na Europa e, por isso, capaz de resistir de forma economicamente sustentável à concorrência;
- 2) Em sentido contrário, a baixa quota de mercado em todo o mercado de TVDE, apesar dos fortes investimentos realizados desde 2019, tornam esse mercado insustentável para a ... a longo prazo, uma vez que a empresa não consegue concorrer contra os dois principais concorrentes (... e ...) sem um nível de investimentos que já não consegue suportar.
- 3) A necessidade de melhorar a margem de contribuição global, a fim de tornar a empresa rentável, o que, mais uma vez, é impossível fazendo forte concorrência aos referidos concorrentes. Só o sector dos táxis deverá crescer em relação a 2023;

- Uma previsão de que a margem de contribuição cresça fortemente em 2024 (124 milhões vs 100 milhões). Isto deve-se essencialmente ao impacto positivo da redução dos investimentos nos mercados de TVDE, combinado com um crescimento moderado nos Táxis. Em 2025, espera-se uma ligeira redução devido a uma nova contração dos mercados de TVDE, mas a margem permanecerá próxima do nível recorde de 2024. Também a taxa de margem atingirá níveis recorde, respetivamente 73% e 75% em 2024 e 2025;

- Uma contração adicional do orçamento de marketing, relacionada com a redução dos investimentos nos mercados de TVDE. O orçamento remanescente é necessário para continuar a ser um consistente líder de mercado no sector dos táxis.

- Uma redução significativa dos custos de pessoal em 2024 e 2025 em comparação com 2023, uma vez que 2023 incluía custos de reestruturação one-off.

- Uma redução consciente de outros custos operacionais (alugueres, viagens e despesas, trabalhadores externos).

Tal como apresentado nesta projeção, o grupo continuaria a não ser rentável em 2024 e 2025, apesar de todas as medidas e esforços adicionais empreendidos, especialmente tendo em conta a escolha estratégica de desinvestimento no TVDE, que reduz tanto quanto possível o prejuízo. Este cenário, sem ajuste na estrutura de custos com pessoal, continua a não ser rentável, o que colocaria em risco o futuro de toda a empresa (não só da atividade, mas também das pessoas).

b. Com ajustamento na estrutura de pessoal:



Já os mesmos números da secção anterior, mas considerando a redução da estrutura de custos com pessoal decidida para 2024 (aproximadamente 25% de redução), são os seguintes:

FEEDBACK EUROPE			
in €	2023	2024 Budget	2025 Budget
Gross Revenue	163,090,564	170,776,022	163,090,564
Revenue Growth YTD %	-4%	4%	-4%
Provisional investment - direct risk related	(21,676,426)	(21,646,486)	(21,676,426)
Provisional investment as % of gross revenue	-13%	-13%	-13%
Cost of Sales - direct risk related	(13,677,942)	(13,368,617)	(13,677,942)
Cost of sales as % of gross revenue	-8%	-8%	-8%
Contribution Margin 1	127,736,196	135,760,919	127,736,196
Contribution Margin 1 as % of gross revenue	78%	79%	78%
Marketing	(25,491,649)	(25,366,862)	(25,491,649)
Marketing as % of gross revenue	-16%	-15%	-16%
Contribution Margin 2	102,244,547	110,394,057	102,244,547
Contribution Margin 2 as % of gross revenue	62%	65%	62%
Personnel expenses	(78,826,277)	(86,115,726)	(86,115,726)
Other Operating expenses	(23,374,095)	(23,094,890)	(23,374,095)
Total Operating expenses	(102,200,372)	(109,210,616)	(109,489,821)
OPEX as % of gross revenue	-62%	-64%	-67%
EBIT	(26,747,812)	(13,852,416)	2,754,765
EBIT as % of gross revenue	-16%	-8%	2%

Source - Tugate - Consolidation system
2023 numbers are preliminary numbers currently reviewed in the group audit process
2024 and 2025 Budget figures are the most recent ones, considering our monthly financial and management and current strategic review

Em 2024, prevê-se que a ... continue a não ser rentável durante todo o ano, em cerca de - 3 milhões de euros. Isto deve-se ao facto de as poupanças resultantes da reestruturação pretendida só surtirem efeitos no segundo semestre de 2024.

Em 2025, a estrutura de custos estaria definitivamente reduzida numa base anual, pelo que a posição económica do grupo tornar-se-ia sustentável, mesmo que o negócio se desenvolvesse menos do que se encontra acima projetado.

Desta forma, a ... deixaria de estar dependente de financiamentos externos para sobreviver e desenvolver a sua atividade, e assim o futuro de toda a empresa (e restantes trabalhadores) ficaria salvaguardado de um encerramento.

Assim, é necessária uma reestruturação da estrutura de pessoal (entre várias outras medidas) a nível global, e que incluirá a ..., para tornar a ... rentável e, assim, evitar uma situação financeira mais grave e um potencial encerramento da atividade a nível global.

Neste contexto, a ... terá de extinguir um total de 214 postos de trabalho em 10 países, 10 dos quais em Portugal.

B. REDUÇÃO DE PESSOAL E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO:

Como já adiantado, a ... terá de extinguir 10 postos de trabalho, que serão os seguintes:

- Um posto de trabalho de “office manager” (...);
- Um posto de trabalho de “customer care manager” (...);
- Um posto de trabalho de “senior customer care representative”, da equipa de People & Driver Care (“PDC”) de Espanha e Itália (...);
- Dois postos de trabalho de “customer care representative”, da equipa de People & Driver Care da Irlanda (... e ...);
- Dois postos de trabalho de “People & Driver Care Specialist Executive”, da equipa de People & Driver Care Specialists (... e ...);
- Um posto de trabalho de Communication Designer (...);
- Um posto de trabalho de Junior Operations Analyst (...);
- Um posto de trabalho de Senior Operations Manager (...).

Com efeito:

Relativamente ao posto de trabalho de “office manager”, que se dedica essencialmente à gestão diária das instalações físicas da Empresa, o mesmo tornar-se-á redundante e esvaziado de conteúdo funcional, pelo que foi decidido proceder à sua extinção: será cessado o contrato de arrendamento dos atuais escritórios da Empresa em Portugal e será implementado um modelo de trabalho remoto total, pelo que não será mais necessário o posto de “office manager”.

Já quanto ao posto de trabalho de “customer care manager”, à necessidade de reduzir custos pelos motivos atrás referidos acresce o seguinte: como já se adiantou, serão extintos três postos de trabalho de “customer care representative”, na equipa de PDC de Espanha e Itália e na equipa de PDC da Irlanda.

E na esteira da extinção desses postos de trabalho, a equipa de PDC de Espanha e Itália e a equipa de PDC da Irlanda (cada qual atualmente com um “manager”) serão fundidas numa só equipa, o que por si só conduz a que um posto de trabalho



de “customer care manager” se torne igualmente redundante e esvaziado de conteúdo de funcional, tendo-se decidido proceder à extinção do mesmo.

E havendo atualmente três postos de trabalho de “customer care manager”, cada qual responsável pela respetiva equipa, foi selecionada para integrar o presente despedimento coletivo a trabalhadora com o salário mais elevado dos três (sem prejuízo de uma das titulares desses postos de trabalho, ..., responsável pela equipa polaca, ter competências linguísticas específicas que os outros dois não têm, pelo que até se afigura discutível que deva ser considerada neste exercício comparativo – mas à cautela, foi):

Employee Name	Business Title	Total Base Pay
	Junior Customer Care Manager	€ 19.000,00
	Customer Care Manager	€ 21.695,00
	Customer Care Manager	€ 22.120,00

Por outro lado, como já referido foi ainda decidido extinguir três postos de customer care representative (um na equipa de PDC de Espanha e Itália, e dois na equipa de PDC da Irlanda), de nível 1, bem como dois postos de trabalho “People & Driver Care Specialist Executive” da equipa de People & Driver Care Specialists, de nível 2.

A principal razão para esta decisão é (além da necessidade urgente de reduzir os custos) a diminuição significativa da atividade comercial, que conduziu a uma redução do volume de trabalho das equipas de nível 1 (equipas CCR) e de nível 2 (equipa de especialistas) acima referidas, em volume idêntico ao número de postos de trabalho decidido extinguir.

As funções das equipas de nível 1 e de nível 2 são distintas, sendo que o nível 1 trata dos pedidos mais simples dos clientes e o nível 2 dos casos mais complexos, incluindo acidentes e questões jurídicas. Como tal, a redução do volume de trabalho afetou estas equipas de forma diferente, exigindo uma redução proporcional em ambas.

A seleção dos trabalhadores a despedir foi feita de forma objetiva, com base nos níveis salariais, sendo os salários mais elevados (uma vez mais) o fator determinante para selecionar o trabalhador a despedir dentro da respetiva equipa, garantido assim uma seleção justa e imparcial.

Nesta conformidade:

PDC de Espanha e Itália

(...)

Por último, foi decidido extinguir os seguintes três postos de trabalho, que consubstanciam posições únicas na empresa (isto é, não existem outros trabalhadores na Empresa com funções idênticas, pelo que não há lugar à aplicação de critérios de seleção) e que se consideram desadequados à realidade económico-financeira do grupo ... acima descrita, podendo ser dispensados, por forma a contribuir para a necessária redução de custos operacionais, sem comprometer excessivamente o negócio:

- Posto de trabalho de Communication Designer (...);
- Posto de trabalho de Junior Operations Analyst (...);
- Posto de trabalho de Senior Operations Manager (...).

C. NÚMERO DE TRABALHADORES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS



O presente processo abrangerá dez trabalhadores, com as seguintes categorias profissionais:

- “Office manager” (...);
- “Customer Care Manager” (...);
- “Senior Customer Care Representative” (...);
- “Customer Care Representative” (... e ...);
- “People & Driver Care Specialist Executive” (... e ...);
- “Communication Designer” (...);
- “Junior Operations Analyst (...);
- “Senior Operations Manager” (...).

D. PERÍODO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDIMENTO

Os despedimentos dos trabalhadores serão efetuados no final do presente procedimento, decorridos os prazos legais aplicáveis.

Assim, a empresa promoverá desde já a fase de informações e negociação e, uma vez decorridos nunca menos de 15 dias contados da presente comunicação, procederá (sendo caso disso) à comunicação das decisões finais de despedimento. Uma vez comunicadas as decisões finais, acrescerá pelo menos o período de aviso prévio legalmente previsto e que antecede o momento da efetiva cessação dos contratos de trabalho, o qual depende da antiguidade do respetivo trabalhador:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

E. COMPENSAÇÃO PARA ALÉM DA INDEMNIZAÇÃO LEGAL

Para além da indemnização legal, à qual acrescem as prestações legais que à data da cessação forem devidas, nesta fase não está prevista a atribuição de qualquer outra compensação genérica aos colaboradores integrados no presente despedimento coletivo. Porém, a Empresa está disponível para negociar essa eventual atribuição, na fase de informações e negociação do presente processo de despedimento coletivo, mas sempre mediante assinatura de um documento de aceitação da decisão de despedimento, nos termos e condições definidos pela Empresa. (...)

1.6. No anexo II que faz parte integrante da comunicação remetida à trabalhadora consta o quadro de pessoal da empresa discriminado por setores organizacionais.

1.7. Do expediente remetido à CITE constam duas actas lavradas respetivamente nos dias 3 e 11 de abril de 2024, referentes duas reuniões realizadas no âmbito da fase de informações e negociação do processo de despedimento coletivo participadas pelos representantes da entidade empregadora, pela comissão representativa de trabalhadores, e ainda pelo representante dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (DGERT).

1.8. Consta igualmente uma cópia do acordo celebrado individualmente com a trabalhadora visada - ACORDO CELEBRADO NO ÂMBITO DE DESPEDIMENTO

COLETIVO – nos termos do qual *“declara expressamente aceitar o seu despedimento e renuncia à sua impugnação judicial, seja por que motivo for mais reconhecendo que a determinação do valor da compensação e a atribuição dos demais benefícios previstos no presente Acordo assentam nesses pressupostos.”*

1.9. 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.

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 Europeias¹ 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*

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

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.²

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:

² Artigo 68.º, n.º 1 e n.º 2 da Constituição da República Portuguesa

“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”³, 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, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade, mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

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



Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo ..., em 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 CT⁴ 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.

2.12. No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo ..., disponível em www.dgsi.pt, menciona-se o seguinte:

“I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento coletivo 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 coletivo 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

⁴ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

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 se encontra grávida, e por isso especialmente protegida para os efeitos do artigo 63º do Código do Trabalho, vem alicerçado na necessidade de reestruturação da organização produtiva em face do desequilíbrio económico-financeiro da entidade empregadora que implicará a cessação de 10 contratos de trabalho. Sublinhe-se ainda que tal necessidade de reestruturação da organização produtiva surge no contexto de viabilização da empresa ... a nível global, da qual a entidade empregadora está dependente *“pois se as outras filiais estrangeiras do grupo acumulam prejuízos e se revelam inviáveis, a ... também deixa de poder prestar-lhes serviços e torna-se inviável.”*

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 seus custos. Ao que acresce o facto de naturalmente a trabalhadora ter manifestado expressamente o seu assentimento à cessação, por esta via, do seu contrato de trabalho.

2.16. Circunstância que, no caso concreto, e por referência à trabalhadora grávida, 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 grávida ..., 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**