

PARECER N.º 43/CITE/2025

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em procedimento de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Processo n.º 7348-DL-C/2024

I – OBJETO

1.1. Em **20.12.2024**, a CITE recebeu, via email, da entidade empregadora, ..., pedido de emissão de **parecer prévio ao despedimento da lactante ...**, inserida em procedimento de despedimento coletivo, por motivos de mercado, **abrangendo 2 trabalhadoras**.

1.2. Por documento datado de **05.12.2024** e entregue em mão própria no dia **06.12.2024**, a entidade empregadora **comunicou** à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos do art.º 360º, nº 3, a), do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(…)”

Assunto: Despedimento Coletivo - Comunicação Inicial

Exma. Sra.,

A ("Empresa" ou "...") tomou a difícil, mas inevitável decisão de dar início a um processo de despedimento coletivo.

Com efeito, ao abrigo do número 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho ("CT") vimos comunicar a todos os trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo o início do respetivo processo.

São potencialmente afetados por este processo os seguintes trabalhadores:

NOME	POSTO DE TRABALHO
	<i>Administrativa</i>
	<i>Empregada de Limpeza</i>

Não havendo na ... comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, informamos que os trabalhadores abrangidos neste processo de despedimento coletivo podem, nos termos do número 3 do artigo 360.0 do CT, e no prazo de 5 dias úteis contados da data de receção da presente comunicação, designar uma comissão que os represente na fase de informações e negociação que se segue.

A eventual constituição dessa comissão ad hoc deverá ser comunicada ao advogado que mandatámos para acompanhar o presente processo:

... :

Caso seja constituída uma comissão representativa, em cumprimento do número 1 do artigo 361.º do CT, a referida comissão será convocada para uma reunião de informações e negociação.

A reunião terá lugar nas instalações no escritório do mandatário, sito na ...

Anexa-se desde já a seguinte documentação:

Anexo 1 - Fundamentos do despedimento coletivo; critérios de seleção dos trabalhadores a despedir; número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais; período no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir;

Anexo II - Quadro de pessoal da Empresa.

(...)

1.3. O Anexo I que acompanhou a comunicação remetidas às trabalhadoras visadas no procedimento de despedimento, expressa os fundamentos do despedimento coletivo; os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir; o número de trabalhadores a despedir e respetivas categorias profissionais; o período no decurso do qual pretende a empregadora efetuar o despedimento e o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir, em cumprimento do disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, nos termos que se transcreve.

“

Anexo I

1. Fundamentos do despedimento coletivo

1.1. Enquadramento

Estando inserida no setor do comércio de veículos automóveis e ligeiros, assim como a sua manutenção e reparação de veículos automóveis, a ... nasceu com a ambição de penetrar o mercado automóvel local, através do desenvolvimento de uma infraestrutura moderna, menos complexa, permitindo serviços em tempo real, numa base eficaz e sustentável.

Foram dados passos importantes na sua consolidação no mercado, permitindo-lhes escalar e otimizar as suas operações comerciais através de um plano de negócios assertivo e direcionado para uma solução equilibrada entre os gastos com mercadoria e estrutura organizativa e o lucro gerado.

Sucedem que nos últimos anos a ... tem vindo a registar uma descida abrupta dos seus resultados, não tendo conseguido atingir resultados financeiros positivos no presente ano, o que obriga permanentemente o reforço do financiamento da sua operação.

Sucedem que a partir de meados de 2022, ano em que a ... começou a registar a descida dos seus resultados, assistindo-se, em simultâneo a uma subida generalizada das taxas de juros para valores que já não se verificavam desde 2009. A manutenção de valores mais elevados de taxas de juros durante um período prolongado alterou as condições de obtenção de financiamento, impondo uma maior pressão para acelerar o trajeto da empresa até à autonomia financeira e obtenção de resultados positivos.

Por outra banda, a Empresa tem vindo a acompanhar a crise do setor em que a mesma se encontra inserida. De facto, este é um tema que tem vindo a ser debatido interna e externamente, nomeadamente pelo Parlamento Europeu, face ao encerramento constante de fábricas e estabelecimentos devido à queda nas vendas. Aliás, segundo um relatório da União Europeia, as economias dos 27 precisam de um impulso de até 800 mil milhões de euros para fazer a transição para a energia limpa e preparar-se para uma competição eficaz com os seus parceiros comerciais globais.

Ademais, no mercado europeu, onde a Empresa se encontra inserida, regista-se um recuo do crescimento do setor na ordem dos 3,84%, o pior registo desde abril, colocando esta indústria como a mais prejudicada no índice Stoxx 600.

Não sendo indiferente à crise do setor, a Empresa necessitou de rever o plano de negócios, de modo a reduzir no curto prazo as perdas recorrentes e atingir resultados líquidos positivos em 2026.

Para esse efeito, será necessário concentrar a atividade nas áreas de negócio que permitem um retorno financeiro mais rápido. Simultaneamente, têm vindo a ser tomadas medidas no sentido de redução de custos, medidas essas que têm de ser intensificadas com vista a inverter o iter desastroso que a empresa tem vindo

Não sendo indiferente à crise do setor, a Empresa necessitou de rever o plano de negócios, de modo a reduzir no curto prazo as perdas recorrentes e atingir resultados líquidos positivos em 2026.

Para esse efeito, será necessário concentrar a atividade nas áreas de negócio que permitem um retorno financeiro mais rápido. Simultaneamente, têm vindo a ser tomadas medidas no sentido de redução de custos, medidas essas que têm de ser intensificadas com vista a inverter o iter desastroso que a empresa tem vindo a percorrer desde 2022. Entre essas medidas de redução de custos e de garantia da solvabilidade da empresa, foi decidido suprimir certas funções assessorias da sua estrutura organizativa, como o cargo único de administrativa e a redução de um elemento do departamento de limpeza de oficina.

1.2 Motivos económicos financeiros

No presente ano a ... registou gastos superiores a EUR 340.000,00 com pessoal.

A estes dados acrescenta-se que desde 2022 que os resultados anuais da mesma têm vindo a descer drasticamente, sendo que no presente ano de 2024 as últimas estimativas apontam para que a empresa encerre o ano com mais de EUR 10.000,00 de prejuízo, algo que não encontra paralelo nos períodos homólogos.

Os resultados podem analisados de forma detalhada na tabela que consta mencionada no anexo I do processo instrutor e para o qual se remete.

Da referida tabela é possível verificar que a empresa regista uma descida de mais de 150% dos lucros em 3 anos, o que perpassa a realidade atual da empresa e que deve ser visto com preocupação com vista a garantir não só a competitividade, mas também sobrevivência da empresa e de todos os postos de trabalho.

Os resultados do presente ano podem ser aferidos no quadro que consta mencionado no anexo I do processo instrutor e para o qual se remete.

De modo a assegurar a sustentabilidade do negócio, é necessário reduzir imediatamente e de forma substancial as perdas recorrentes, de modo a diminuir a necessidade de financiamento da empresa e conseguir em 2026 retomar os resultados positivos.

Até 2025, a empresa tem como objetivo um aumento das receitas em mais de 50%. No entanto, este incremento é insuficiente para manter as perdas recorrentes em níveis aceitáveis. No presente ano de 2024, a empresa terá de reduzir os custos recorrentes em cerca de 40%.

1.3 Motivos organizativos

No dia 30 de Novembro de 202, o quadro de pessoal da Empresa era constituído pelos postos de trabalho referidos no quadro que consta mencionado no anexo I do processo instrutor e para o qual se remete.

Ora, para conseguir os resultados financeiros que se propõe, a empresa terá de focar imediatamente os seus investimentos nas áreas que se mostram mais rentáveis. A empresa continuará a investir nas áreas nucleares do negócio como são a área mecânica e comercial.

Por último, a empresa terá de desinvestir nas administrativas e de limpeza de oficina, uma vez que não se vislumbram perspectivas de rentabilidade no curto prazo, mas antes de custos desnecessários em posições redundantes cujas funções podem ser absorvidas por outros elementos.

Em função da necessidade de redução de postos de trabalho e das novas opções estratégicas, será necessário reduzir 2 posições, nos departamentos administrativo e de limpeza.

A. Critérios de seleção

No caso do Departamento de Limpeza, esta é uma área que atualmente é preenchida por 3 trabalhadores. Após análise aprofundada, a Empresa denotou que era redundante ter 3 trabalhadores para o desempenho das respetivas funções dado o fluxo de trabalho que estes efetivamente tinham, no sentido de que o mesmo podia ser perfeitamente executado por apenas 2 trabalhadores, sem que tal acarretasse num aumento do período normal de trabalho dos aludidos.

Por esse motivo optou-se por selecionar os trabalhadores com menos tempo de experiência nesta área específica de atividade.

Como se pode verificar pela tabela inscrita no anexo I do processo instrutor e para o qual se remete, a trabalhadora ... é o que tem menos tempo de experiência no departamento.

1.4 período até conclusão do despedimento

A decisão de despedimento dos trabalhadores ocorrerá no final do procedimento legal, decorridos os procedimentos e prazos legais aplicáveis. Assim, a empresa promoverá a fase de informações e negociação, após o que comunicará as decisões finais de despedimento, decorridos nunca menos de 15 dias contados da presente comunicação.

Depois de comunicada a decisão final, o despedimento produzirá efeitos depois de terminado o período legal de aviso prévio.

A partir deste momento, os trabalhadores estão dispensados de prestar serviço, tendo, no entanto, que colaborar na passagem da informação necessária.

1.5. Compensação pelo despedimento

Os trabalhadores terão direito à compensação prevista no artigo 366.0 do CT, designadamente:

a) 14 dias de vencimento base por cada ano de antiguidade desde a data de admissão até à data da cessação do contrato de trabalho.

A compensação assim como todos os créditos laborais serão pagos até à data da cessação do contrato de trabalho.

Por último, mais se informa que como a presente estratégia será implementada no imediato, encontra-se V/ Exa. dispensada do dever de assiduidade, em razão de inexistirem funções e tarefas para lhe atribuir. Mais se informa que o seu direito à retribuição não será condicionado.

1.4. Do **Anexo II** que acompanhou a comunicação remetidas às trabalhadoras visadas no procedimento de despedimento, consta plasmado o quadro de pessoal da empresa, composto por 19 trabalhadores, para o qual se remete.

1.5. Por carta datada de **10.12.2024**, as trabalhadoras visadas no procedimento de despedimento coletivo, manifestaram à entidade empregadora pretender integrar a comissão representativa dos trabalhadores.

1.6. Do processo consta ainda a ata da reunião de informações e negociações ocorrida em **17.12.2024**, nos termos do art.º 361º, do Código do Trabalho, que decorreu com a presença das trabalhadoras visados no despedimento coletivo.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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 considerando 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*

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).

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.

A maternidade e a paternidade constituem 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.

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.

2.6. 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 previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

Para efeitos de emissão de 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).

2.7. 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

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

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.”

2.8. 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;
- 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.

2.9. 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.

2.10. 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

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

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

“ (...) ... 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.

2.11. 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 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

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

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 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. (...).”

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Dos elementos do processo conclui-se que o despedimento coletivo em causa se funda em motivos de mercado.

3.2. Alega a entidade empregadora que, *a partir de meados de 2022 começou a registar a descida dos seus resultados, versus a subida generalizada das taxas de juros o que durante um período prolongado alterou as condições de obtenção de financiamento, o que causou maior pressão para acelerar o trajeto da empresa até à autonomia financeira e obtenção de resultados positivos, que no presente ano registou gastos superiores a EUR 340.000,00 com pessoal, e que desde 2022 que os resultados anuais da empresa têm vindo a descer drasticamente, sendo que no presente ano de 2024 as últimas estimativas apontam para que a empresa encerre o ano com mais de EUR 10.000,00 de prejuízo, que a empresa regista uma descida de mais de 150% dos lucros em 3 anos, que de modo a assegurar a sustentabilidade do negócio, é necessário reduzir imediatamente e de forma substancial as perdas recorrentes, de modo a diminuir a necessidade de financiamento da empresa e conseguir em 2026 retomar os resultados positivos.*

3.3. Na sequência das circunstâncias supra expostas, a entidade empregadora decidiu proceder à redução de 2 postos de trabalho, um deles no departamento de limpeza, ocupado pela trabalhadora protegida ..., por entender ser redundante ter 3 trabalhadores para o desempenho das funções de limpeza dado o fluxo de trabalho existente, considerando, por isso, que o trabalho efetivamente existente é perfeitamente exequível por apenas 2 trabalhadores.

3.4. Compulsado o quadro de pessoal do departamento de limpeza, afere-se que, existem 3 trabalhadores afetos ao mesmo, sendo que, a trabalhadora visada tem uma antiguidade correspondente a 9 meses, e os restantes 2 trabalhadores têm antiguidades de 22 e 40 meses.

3.5 A entidade empregadora elegeu como critério de seleção dos trabalhadores visados no procedimento de despedimento coletivo, o “tempo de experiência na área de atividade”, e considerando que, a trabalhadora ... é a que tem menor antiguidade no departamento limpeza, (9 meses), a opção recai sobre a mesma.

3.6. Face às 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.

3.7. Não se impoem à CITE um julgamento prévio quanto à validade da motivação oferecida, ou ausência de alternativas estruturais e de mercado viáveis para a conservação dos postos de trabalho, porque esse compete aos Tribunais em caso de impugnação do despedimento.

3.8. Assim, a análise aos elementos constantes do processo remetido à CITE, permite aferir a validade do procedimento quanto à trabalhadora especialmente protegida, nomeadamente, o cumprimento das exigências legalmente previstas, afastando-se, assim, com a necessária segurança quaisquer indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 15 DE JANEIRO DE 2025, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)