

## PARECER N.º 546/CITE/2025

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de três trabalhadoras lactantes e uma trabalhadora puérpera, inseridas 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 2711-DPL-C/2025**

### I – OBJETO

**1.1.** Em **06.05.2025**, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes ..., ..., ... e da trabalhadora puérpera ..., inseridas em procedimento de despedimento coletivo, por motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, abrangendo 84 trabalhadores/as.

**1.2.** Por carta datada de **14004.2025**, a entidade empregadora comunicou, às trabalhadoras, a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos do art.º 360º, nº 3, a), do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(…)

*Assunto: comunicação de despedimento coletivo nos termos do artº 360º do Código de Trabalho e respetivos documentos e convocação para reunião de negociação - reunião 28/4/2025 com DGERT*

*Exmº(a) Senhor(a),*

*Para cumprimento do disposto no nº 1 do artº 360º do Código de Trabalho, a empresa ... com endereço na ..., NIF ... e contribuinte segurança social ..., vem notificar V. Exa. que, na sequência do procedimento de despedimento coletivo, iniciado com 20 trabalhadores desta empresa em 13/03/2025, com uma reunião com o serviço competente do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (DGERT), em 24/3/2025, tendo comunicado em 8/4/2025 o fim do contrato em 18/4/2025, e conforme a lei permite que ao mesmo sejam aditados mais trabalhadores dentro do prazo de 3 (três) meses (artº 359º nº 1 do Código de Trabalho), informa-se a intenção de, nesta data, abranger nesse despedimento coletivo mais os trabalhadores a seguir discriminados, entre os quais V. EX.ª se encontra:*

- 1) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ..., não sindicalizado(a) com o email ...;*
- 2) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... .., não sindicalizado(a), com o email ...;*
- 3) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ..., não sindicalizado(a), com o email ...;*
- 4) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... .., não sindicalizado(a), com o email ...;*
- 5) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... .., não sindicalizado(a), com o email ... (esteve em situação de licença de maternidade);*
- 6) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ..., não sindicalizado(a), com o email ...;*
- 7) ..., categoria profissional de recursos humanos, a exercer funções na secção de ..., não sindicalizado(a), com o email ...;*
- 8) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... .., não sindicalizado(a), com o email ... (em amamentação - esteve em situação de licença de maternidade);*
- 9) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... .., não sindicalizado(a), com o email ...;*
- 10) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... .., não sindicalizado(a), com o email ...;*
- 11) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... .., não sindicalizado(a), com o ...;*
- 12) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... .., não sindicalizado(a), com o email ...;*
- 13) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... .., não sindicalizado(a), com o email ...;*
- 14) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... .., não sindicalizado(a), com o email ... (em amamentação);*
- 15) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ..., não sindicalizado(a), com o email ...;*
- 16) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... .., não sindicalizado(a), com o email ...;*

- 17) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... ..., não sindicalizado(a), com o email ... (em situação de licença de maternidade);  
18) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... ..., não sindicalizado(a), com o email ...;  
19) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... ..., não sindicalizado(a), com o email ...;  
20) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... ..., não sindicalizado(a), com o email ...;  
21) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... ..., não sindicalizado(a), com o email ...;  
22) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... ..., não sindicalizado(a), com o email ...;  
23) ..., categoria profissional de analista de qualidade, a exercer funções na secção de ..., não sindicalizado(a), com o email ...;

24) ..., categoria profissional de ..., a exercer funções na secção de ... ..., não sindicalizado(a), com o email ...;  
Neste grupo há trabalhadoras na situação de lactantes, em fase puerperal, ou grávidas pelo que se vai dispor conhecimento à comissão para a igualdade no trabalho e no emprego. Não se conhecem trabalhadores cuidadores e não há em gozo de licença parental. Ainda nos termos do n.º 2 do art.º 360.º do Código de Trabalho passa-se a arrolar os requisitos essenciais desta comunicação:

1. Motivos indicados para o despedimento coletivo e que o fundamentam:

a) Motivos de mercado - a cliente ... comunicou que os serviços que lhe eram prestados vão cessar em relação aos trabalhadores que trabalham em línguas europeias. Havendo extinção desses serviços, há que reduzir custos e dispensar os trabalhadores que os prestam, e prescindir de todos os trabalhadores de línguas europeias que estão a responder às necessidades desse cliente. A ... rondava os 78% da receita da empresa na Portugal. Os 20 trabalhadores ora abrangidos são os restantes de línguas europeias e os que eram necessários para articular um universo de quase 50 pessoas que deixam de ser precisos.

b) Motivos estruturais - face à redução do trabalho para a ..., a empresa vê-se obrigada a reduzir os trabalhadores que estão a servir este cliente. Os demais também serão afetados pois este cliente era importante para a empresa. Sendo este é o segundo grupo do terceiro despedimento coletivo, em três anos consecutivos, há que, numa segunda fase reduzir trabalhadores na área dos falantes em línguas europeias e extinguir as funções dos bilingual customer service destas línguas. A empresa fica muito reduzida nas necessidades neste sector.

c) Motivos tecnológicos - A atividade da empresa tem que se modernizar e adaptar às novas realidades nomeadamente à inteligência artificial, reduzindo efetivos e robotizando-se, para se manter no mercado, tem que se ajustar à nova realidade, tendo que procurar clientes em novas atividades, com trabalhadores em áreas que surjam com capacidades linguísticas dos países da Ásia e da Arábia, seguindo as mudanças e as novas necessidades.

2. Critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir:

Esta exigência legal visa evitar práticas arbitrarias e discriminatórias na escolha dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, bem como a possibilidade de sindicância, pelo trabalhador objeto do despedimento coletivo e pelo tribunal, se for caso disso, da aplicação desses critérios, pelo que os mesmos não podem ser conceitos vagos e genéricos, por não permitirem um controlo das razões por que foram selecionados.

Tratando-se de um despedimento coletivo optou-se pelos seguintes critérios de seleção:

a. Todos os trabalhadores que trabalham com línguas europeias

b. Em segundo lugar todos os que deriva da redução de 20 + 24 trabalhadores e que face ao despedimento de 44 pessoas não se justifica a sua existência professores ou orientadores.

c. Em terceiro lugar se não se despediram trabalhadoras lactentes, grávidas, puérpera ou em gozo de licença parental, na primeira fase, aqui já não se pode evitar.

3. Método de cálculo da compensação a conceder aos(às) trabalhadores(as):

Os cálculos da compensação neste processo de despedimento coletivo serão feitos segundo o art.º 5 da lei 69/2013 de 30/8 e do art.º 366.º do Código de Trabalho, tendo o trabalhador direito à compensação de 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de ano de antiguidade, pelo que a compensação é calculada legal e proporcionalmente.

4. Outros direitos dos trabalhadores:

Durante o prazo de aviso prévio, o(a) trabalhador(a) tem um crédito de horas, sem ter que se deslocar à empresa, cumprindo o tempo previsto no art.º 363.º do Código de Trabalho.

Durante este período, os trabalhadores abrangidos podem negociar uma cessação do contrato de trabalho, por acordo, com indemnização, para poder pedir o subsídio de desemprego.

5. Negociações:

Com vista a garantir a realização da fase de informações, desde já se informa que vamos requerer que seja agendado para dia 28 de Abril de 2025, pelas 15H00 na ..., a reunião no âmbito das negociações e informações prevista nos art.ºs 361.º e 362.º do Código de Trabalho, para o que vamos proceder em paralelo à notificação do serviço competente do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (DGERT) e iremos referir esta mesma data / hora e local nas

*notificações que iremos fazer a todos trabalhadores supra arrolados. Na reunião poderá usar-se ..., ...ou outros meios de vídeo-reunião, a acordar, tendo a ata que ser, posteriormente, assinada por todos.*

*Para representar os trabalhadores aqui listados, afim de comparecerem na reunião do n.º 3 do art.º 360.º e 362.º do Código de Trabalho, deverão ser eleitos cinco representantes, no máximo, dos trabalhadores, escolhidos entre si de forma a defenderem os interesses dos envolvidos. Dessa reunião será lavrada ata, enquadrado cada trabalhador e estará presente o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (DGERT).*

*Deverá V. Exa. participar na seleção dos representantes dos trabalhadores nessa reunião, de forma a estar devidamente representado ou ser representante, para que sejam assegurados os representantes dos trabalhadores. Junta-se a lista das pessoas, com categoria profissionais e forma de contacto para reunião.*

*Melhores cumprimentos,*

*(...)"*

**1.3.** Foi remetida à DGERT a comunicação inicial do despedimento coletivo.

**1.4.** Foram descritos os motivos invocados para o despedimento coletivo, foi ainda esclarecido o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e qual o método de cálculo de compensação a atribuir aos/às trabalhador/as abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo.

**1.5.** Consta também, do processo remetido à CITE, o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da entidade empregadora, com a indicação e identificação dos trabalhadores/as a despedir e as respetivas categorias profissionais.

**1.6.** Foram indicados quais os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir.

**1.7.** Em 19.03.2025 foi efetuada a 1.ª reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(..."*

**ACTA**

*Aos dezanove dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro na ..., para onde foram convocadas as seguintes pessoas por decurso do processo de despedimento coletivo na ..., com sede em ..., NIF ..., com a presença de:*

- ... como representante da DGERT Ministério do Emprego e Segurança Social (presente por internet)*
- ..., (presente por internet) em representação de sociedade, a responsável pelos recursos humanos ... e ..., advogado que vem auxiliando no processo*

- ... (presente por internet), ... (assessorado pela esposa ...para a facilitação de alguma tradução para Português), ... (presente por internet), ... (presente por internet) e ... como trabalhadores reúnem com vista às informações e negociação a que alude o art.º 361.º e 362.º do Código do Trabalho.*

*Tomou a palavra o advogado da sociedade que convidou o representante da DGERT no âmbito do referido processo, a explicar aos trabalhadores a sua intervenção neste ato, o qual tomou a palavra transmitindo que a sua participação na presente reunião tem em vista a promoção da regularidade substantiva e procedimental do despedimento, bem como, a tentativa de conciliação dos interesses das partes, tentando encontrar em conjunto medidas alternativas aos despedimentos, designadamente, recuperar ou reconverter postos de trabalho, redução do período normal de trabalho, entre outras. Questionou sobre a existência de trabalhadores abrangidos pela proteção especial do art.º 63.º do CT, nomeadamente se alguma trabalhadora se encontra na situação de lactante, grávida, puérpera ou em gozo de licença parental, ou trabalhador cuidador ou em situação similar e tendo solicitado à D. ..., por ter sido referida como principal interventora, para responder à questão colocada.*

A D ...tomou a palavra e disse não existirem, entre as pessoas da lista das pessoas do processo, ninguém nessa situação, pedindo a confirmação à ...que o corroborou.

A D ...pediu ao ...que formulasse as dúvidas que trazia e este perguntou porque tinha sido feita uma lista com as pessoas em que constavam as respetivas moradas.

Nesse momento entrou o Sr. ...que telefonara antes dizendo estar atrasado e o mesmo referiu que, em sua ideia revelar essas moradas fora uma violação da proteção de dados.

O advogado da empresa esclareceu que foi a forma de, entre eles poderem contactar-se, pois tinham que formar esta comissão e tinha-se achado que fornecer telefone ou email pessoal poderia ser considerado invasivo, mas, como tinham que formar esta comissão, tinham que saber a morada e não irem às moradas uns dos outros. Que assim sendo tinha que ser fornecido algum modo de contacto entre eles e foi escolhido esse porque cada um deles está no seu lugar, até porque podiam ter que aferir os critérios.

O representante da DGERT interveio dizendo que não se iria pronunciar quanto à questão da proteção de dados, transmitindo aos trabalhadores que a empresa, ao fornecer as moradas, atuou no sentido de dar a possibilidade aos trabalhadores de se contactarem para constituição da Comissão Representativa de Trabalhadores (CRT), o que em sua opinião, é de valorar, pois ao não fornecer qualquer informação relativa a contacto dos trabalhadores, estaria a dificultar a tarefa de constituição da CRT.

O Sr. ...disse que estava em férias e não se pode despedir trabalhadores durante as férias e que foi à segurança social pedir apoio para o processo, mas não teve tempo para arranjar um consultor entre o recebimento da carta e a data de hoje.

Foi esclarecido pelo advogado da sociedade e pelo Dr. ...que em férias ou baixa os trabalhadores podem ser contactados para efeitos como este.

O Sr. ...disse que lá porque a empresa perdeu o cliente ..., ele, ...não deixa de ser trabalhador da ..., e se não pode continuar na secção ..., quer continuar a trabalhar na secção de inglês.

O gerente ...explicou que ao perderem o cliente ... esta empresa não pode continuar com trabalhadores sem trabalho, quer porque não tem trabalho para estes, quer porque a redução dos rendimentos, ou seja, da faturação, não permite continuar a ter tantos trabalhadores.

O advogado da empresa lembrou que na carta se dizia que um dos critérios era a redução dos efetivos da língua ..., que é o caso do Sr. ..., outro critério é serem os últimos a entrar, nomeadamente em cada uma das secções, como é o caso do Sr. ...e outro critério é o fecho total da secção inglesa, pelo que não podia passar para a secção inglesa.

O Sr. ...pediu então instruções quanto aos valores a receber.

O Advogado explicou que quanto aos valores está referido na carta o artigo 366.º do Código do Trabalho.

Os cálculos da compensação no âmbito deste processo de despedimento coletivo serão feitos segundo o artº 366º do Código de Trabalho conjugado com o artº 5 da lei 69/2013 de 30/8, ou seja, nos casos que se possam aplicar e que para os contratos de trabalho celebrados antes de 1 de novembro de 2011 a indemnização não pode ser inferior a três meses de retribuição.

O advogado da empresa alertou os trabalhadores que ao receber a compensação final, têm que conferir os cálculos das contas, que irão ser remetidas na última carta que irão receber neste processo com a decisão final da empresa. Valores discriminados para cada uma das pessoas, e que ao receber essa carta deve verificar as contas, pois se não concordarem têm que devolver o montante da indemnização que lhes for calculada.

Pediu ao representante da DGERT que confirmasse onde os trabalhadores devem se deslocar ao que este respondeu que poderiam recorrer ao simulador no sítio da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) acrescentando que em caso de os valores não serem os legalmente estabelecidos ou acordados na presente sede, o trabalhador pode recorrer ao Ministério Público.

O representante da DGERT chamou a atenção que neste momento não se está na fase de negociação, questionando se os trabalhadores tinham questões a colocar quanto aos fundamentos ou critérios de seleção, bem como, há que discutir posteriormente, como vão ser tratadas as férias vencidas, se a empresa iria usar da prerrogativa legal de gozo de férias antes da cessação do contrato e se os trabalhadores se encontram dispensados do trabalho. O gerente ...disse que iriam trabalhar efetivamente até 12 de abril de 2024.

Foi assim explicada a forma como cada trabalhador pode, depois, à parte, discutir valores dos seus casos particulares.

A D. ...disse que lhe era importante saber os valores e como vão receber.

O advogado da empresa disse que esses pagamentos eram feitos até ao último dia que ficassem vinculados à empresa.

O Sr. ...disse que não sabe o que diz a lei e não percebe o que está na carta.

O Sr. ...falou que o que a carta tem é um mínimo.

O Dr. ....da DGERT referiu que a compensação mínima legal, em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito à compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nada obstando que na presente sede seja acordado um valor majorado.

O advogado da empresa explicou que a ideia da carta inicial foi explicar que se ia aplicar os critérios da lei e nada menos e nada mais.

O Sr. ...perguntou se a negociação é pessoal ou coletiva e se aceitam 3 meses no mínimo de retribuição base e sem mais suplementos nem diuturnidades.

O Dr. ....disse que pode ser negociado que em vez de 14 dias por cada mês por cada ano pode ser negociado, por exemplo na sequência do que está a ser falado é em vez desses dias serem 3 meses, não tendo ficado definido.

Perguntou ao Sr. ...se os trabalhadores vão de férias ou se estas são convertidas em valor, ao que o gerente respondeu que prefere que eles fiquem a trabalhar até 12 de abril de 2024, porque o cliente ... fica só até essa data.

Tendo-se apurado que todos os trabalhadores têm uma antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos, o efeito da cessação do contrato ficará a 30 dias o que pode atirar para os dias 22 ou 26 de abril de 2024.

O gerente referiu que o efeito da cessação do contrato dos trabalhadores poderia ser para 26 ou 30 de abril, mas que trabalhariam até 12 de abril de 2024, data a partir da qual entrariam de férias.

Foi explicado pelo advogado da empresa que será enviada uma carta a cada um dos trabalhadores envolvidos, com a decisão, efeitos da mesma e com as contas de cada um e o modelo 5044.

Foi explicado pelo representante da DGERT que nos processos de despedimento coletivo os trabalhadores podem ser acompanhados por peritos para, se houver alguma dúvida neste momento ser questionado.

Disse o assessor do gerente que já não conseguimos negociação pessoal para revogação do contrato por causa dos limites impostos pelo n.º 4 do artigo 10.º do D/L 220/2006 de 3 de novembro.

O representante da DGERT propôs que se marcasse uma segunda reunião para que, os trabalhadores, entretanto, dialogassem entre si e viessem da próxima vez já com ideias mais fundamentadas.

Foi então agendado para o dia 22 de março de 2024 pelas 17H00 neste mesmo local, não sendo feita mais nenhuma convocatória.

O senhor .....referiu que era muito importante saber com urgência os valores de indemnização a calcular ao que foi esclarecido que no recibo constaria as seguintes rubricas e trazer-se-ia simulações exemplificativas para a próxima reunião em 22 de março de 2024 pelas 17H00.

Depois do exposto todos concordaram que será bom que o processo transite com a celeridade possível.

Termos em que todos concordaram que os termos de que aqui expressos correspondem a sua verdade e ninguém manifesta quaisquer oposições ao encerramento dos trabalhos e vão assinar por concordarem com o aqui expresso.

Vai ser remetida a presente ata aos não presentes e assinada, pelos presentes, presencialmente.

(...)"

1.8. Em 27.03.2025 foi efetuada a 2.ª reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

ACTA

Aos vinte e sete dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco, na ..., para onde foram convocadas as seguintes pessoas por decurso do processo de despedimento colectivo na ..., com sede em ..., NIF ..., compareceram:

• ...como representante da DGERT Ministério do Emprego e Segurança Social (presente por internet via ... previamente fornecido via ...

• ....., em representação de sociedade, (presente por internet via ... previamente fornecido via ...)

• ..., ..., ..., ..., ..., trabalhadores (através da internet via ... previamente fornecido via ... (...)

• ..., advogado que vem auxiliando no processo

Reúnem com vista às informações e negociação a que alude o art.º 361.º e 362.º do Código do Trabalho.

Tomou a palavra o advogado da sociedade que lembrou a carta de 13/03/2025 e o fim do cliente ... que vai deixar de trabalhar com a empresa o que implica uma redução de 80% faturação e assim perdem-se todas as línguas da Europa ficando apenas o chinês e o vietnamita, convidou o gerente a esclarecer qual a proposta da gerência da sociedade quanto ao previsto no Código do Trabalho, nomeadamente favores do art.º 366.º, e análise dos critérios de seleção dos trabalhadores a dispensa neste processo.

O gerente referiu que depois destes trabalhadores vão ser despedidos numa segunda fase mais trabalhadores de línguas europeias, mas para mais tarde.

Os trabalhadores referiram que ninguém propôs qualquer suspensão ou pediu a redução de período normal de trabalho ou reconversão ou reclassificação profissional e menos ainda qualquer reforma antecipada ou pré-reforma, medidas previstas no código e que nenhum dos trabalhadores estava interessado, pois há uma grande flexibilidade da gerência.

Foi perguntado se algum dos presentes sabia se entre os trabalhadores em causa neste processo haveria alguma trabalhadora lactente, grávida, puérpera ou em gozo de licença parental ou trabalhadores cuidadores ao que todos

responderam que entre estes não conhecem nenhum caso, mas os que seguirão numa segunda leva de despedimentos há pelo menos dois casos.

A Ora ...perguntou se tinha sido feita alguma negociação após a receção das cartas ao que foi respondido negativamente e foi confirmado que todos os trabalhadores receberam as cartas.

O gerente .....referiu que a ideia da gerência, como foi referido na reunião informal que houve anteriormente em 14/03/2025, é os contratos destes trabalhadores cessarem todos ao dia 18 de Abril de 2025, prescindindo de prazos mais extensos e que feitas as consultas internas, necessárias para esta tomada de decisão, a empresa só pode neste caso de despedimento coletivo, pagar a cada um dos trabalhadores uma compensação correspondente a 14 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, não havendo ninguém com diuturnidades.

Todos aceitaram que as contas de todos cessariam ao dia 18 de Abril de 2025 e que os que quisessem entrar de férias no tempo em falta o expressariam individualmente à gerência que esta nada tinha a opor e que todos deveriam devolver os computadores até 25/04/2025, que estavam na posse de cada um, mas podiam negociar os mesmos com a empresa.

Ao retomar o gerente tomou a palavra e disse que a empresa não tem outra possibilidade senão cumprir o prescrito no n.º 1 do art.º 366.º do Código de Trabalho, ou seja pagar a cada um dos trabalhadores uma compensação correspondente a 14 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade, sob pena de inviabilizar o futuro da empresa, pois que ia reduzir os rendimentos a partir de 18 de Abril de 2025.

De seguida falou-se da questão de não ter havido aumento de salários em 2025 e que a bonificação - bônus por performance que duplicou no espaço de dois anos no máximo foi de € 9000 - pelo que este valor não será considerado para efeitos do cálculo no total da indemnização, no que foi considerado desagradável.

Foi também chamada a atenção do gerente que não devia ser esquecido o pagamento dos dias de compensação pelos fins de semana e feriados trabalhados, ao que o mesmo referiu que ia dar ordens à contabilidade para que isso ficasse contemplado.

A D. ...referiu que os bônus que eram pagos no mês seguinte neste caso vão ser pagos no dia 18 de Abril de 2025, último dia de trabalho para todos, mas que esses bônus que tinham sido aumentados não houve aumento de ordenados pelo que agora a indemnização de antiguidade ia sofrer com isso ao que o Sr. ...respondeu que ia ver o que conseguia fazer ficando acordado que, se não chegarem a um acordo até segunda feira 31/03/2025 será agendada nova reunião no seguimento de esta, mas se ficarem de acordo não será preciso.

Transmitiu também o problema de saber qual o limite legal em que a compensação do art.º 366.º do Código de Trabalho em termos de encargos fiscais, mas dado que os contratos não excedem os três anos no máximo não deverá ser o caso.

Assim ficou assente depois da semana de 4 de abril seria remetida a todos os trabalhadores envolvidos neste processo de despedimento coletivo a carta a por fim a este processo e a cessar os respetivos contratos de trabalho a 18 de abril se não se fizer outra reunião.

Foi condição acordada prescindir dos prazos dos art.º 359.º a 366.º do Código do Trabalho, fixa-se como data de cessação do contrato 18 de abril de 2025, nomeadamente quando à prestação efetiva do trabalho, prescindindo do pré-aviso instituído pelo art.º 363.º do Código do Trabalho. Dai decorrente não são aplicáveis os art.ºs 364.º e 365.º deste Código.

A empresa cessará a prestação do trabalho efetivo a 18 de abril de 2025, prescindindo dos prazos previstos nos art.º 359.º a 366.º do CT e as férias vencidas e não gozadas serem convertidas em pagamento.

Decidiu também apurar-se o que deve ser considerado formação profissional e o que não pode e isso será objeto de uma apreciação justa, pelo que o gerente informou que ia enviar a tabela com as horas por pessoa para se fazer justiça. Depois nos recibos a final constará para cada trabalhador(a), o valor das férias e subsídio de férias não gozadas, proporcionais de férias e subsídio de férias e subsídio de Natal, subsídio de alimentação, bônus, formação para quem o não tivesse recebido e depois de fazer o apuramento justo do que é formação e compensação prescrita no n.º 1 do art.º 366.º do Código de Trabalho, descontos da segurança social e IRS.

A empresa irá articular, com cada um, a devolução de cada um dos computadores da empresa e acessórios, na posse de todos os trabalhadores, envolvidos neste processo de despedimento coletivo e o gerente referiu que há interessados em computadores pelo que fica disponível para qualquer destes assuntos, informando que ia fazer uma proposta do preço para tal equipamento.

Depois do exposto o gerente disse que a empresa transferiria os montantes a apurar em relação a cada um dos trabalhadores, no dia 18 de abril de 2025 para as contas bancárias com os IBAN's que todos os meses eram usados para transferir a remuneração mensal ao que nenhum dos presentes se opôs.

Foi referido que foi arrolada uma lista de telemóveis e emails particulares para contactos posteriores porque o email institucional acaba dia 18 de abril de 2025.

Termos em que todos concordaram que os termos de que aqui expressos correspondem a sua verdade e ninguém manifesta quaisquer oposições ao encerramento dos trabalhos e vão assinar por concordarem com o aqui expresso.

*Vai ser remetida a presente ata a todos os não presentes e assinada, pelos presentes.  
(...)"*

**1.8.** Em 30.04.2025 foi efetuada a 3.<sup>a</sup> reunião de informações e negociação, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

ATA

Aos trinta dias do mês de Abril de dois mil e vinte e cinco, pelas 15H10 na ..., para onde foram convocados o gerente, os representantes dos trabalhadores e a representante da DGERT, por carta de 10 de Abril de 2025 na sequência dos que já tinham sido convocados em 14 de Março de 2025 e terminaram o seu processo de despedimento coletivo em 18 de Abril de 2025, no âmbito do processo de despedimento coletivo na ...com sede na ..., em ..., NIF ..., compareceram hoje as seguintes pessoas:

- Dra. ...como representante da DGERT Ministério do Emprego e Segurança Social (presente por internet via ... previamente fornecido via ...
- ....., em representação de sociedade, (presente por internet via ... previamente fornecido via ...)
- ..., ..., ... e ..., trabalhadores (através da internet via ... previamente fornecido ..., ..., ...e ... )
- ..., advogado que vem auxiliando no processo, presencialmente no local para onde a notificação indica, ou seja, à ... em ...

A representante dos trabalhadores Dra. ... que foi notificada através do email ...não compareceu e tendo-se esperado por a mesma cerca de 10 minutos de seguida deu-se início às negociações com vista às informações e negociação a que alude o artº 361º e 362º do Código do Trabalho.

Foi referido que a Dra. ... tinha remetido um email à gerência, dizendo que estava inscrita na Ordem dos Psicólogos, mas isso não relevava para efeitos de processo de despedimento coletivo e perguntados os representantes dos trabalhadores se sabiam se alguém era sindicalizado, ninguém identificou qualquer trabalhador nessas circunstâncias.

Quanto à trabalhadora ... todos declararam não saber se a mesma está sindicalizada e se sim em que sindicato, nem qual a data de inscrição em sindicato, não havendo descontos no ordenado mensal. De seguida foi explicado o adiamento de vinte e oito para trinta de abril por causa do apagão e que todos foram notificados desta.

Tomou a palavra o advogado da sociedade que perguntou ao gerente se não era possível passar alguns trabalhadores para outro sector ao que o gerente respondeu que tendo o cliente ... mudado de fornecedor, para uma empresa concorrente na Sérvia, por naquele país os custos fiscais e sociais serem mais reduzidos e as leis laborais mais flexíveis, só resta a área de serviço com as línguas chinesa e vietnamita, ao que os trabalhadores incluídos neste processo nenhum fala essas duas línguas.

De seguida o gerente foi perguntado se a empresa tinha capacidades financeiras, em relação a todos estes trabalhadores envolvidos neste processo de despedimento coletivo, para pagar a todos os trabalhadores envolvidos, no momento que se decida o fim do contrato, o montante total a que cada um dos trabalhadores terá direito nesse dia, o mesmo respondeu que, a esta data, 30 de Abril não tinha, mas que ia proceder às diligências necessárias para no dia final tivesse, ao que a Dra. ..., representante da DGERT, chamou a atenção para o facto de, se não fosse pago o montante total a cada um, nesse último dia do contrato, o processo disciplinar estaria viciado ao que o gerente retorquiu ter noção disso. Então disse que está a tentar evitar a interposição do processo de insolvência da empresa e lembrou a reunião informal que teve com todos por via não presencial, antes destes processos terem tido início formal e a reunião de 14/03/2025 pela qual se explicou que o fim do cliente ..., que vai deixar de trabalhar com a empresa, implica uma redução de 80% da faturação e assim perdem-se todas as línguas europeias, restando apenas o chinês e o vietnamita. Esta situação não era previsível no princípio deste ano (e a gerência tinha distribuído bónus em dezembro 2024) e que a gerência fez vários esforços e contactos por tentar ajudar aos empregados a encontrar empregos.

De seguida a trabalhadora ... perguntou se era possível algum dos trabalhadores, aqui em causa, passar a trabalhar para as empresas do grupo desta, noutros países, onde têm casa, ao que o gerente respondeu que, embora a empresa a que a trabalhadora se refere tenha conexão no tipo de serviços e participação social, são empresas autónomas e se a empresa portuguesa prestasse serviços à empresa do ..., por exemplo, com trabalhadores portugueses teria que faturar mais do que os trabalhadores daquele país cobram ou então iria pagar mais aos trabalhadores portugueses do que receberia desse cliente o que levaria ao encerramento, em Portugal, da nossa empresa, por gastar mais do que receberia.

De seguida foi perguntado, pela mesma trabalhadora, se não podia ser aplicado o sistema lay off a esta situação, ao que o advogado respondeu que o gerente lhe tinha formulado a mesma pergunta, mas que, infelizmente, não havendo, no horizonte, uma perspetiva de angariação de um novo cliente, que venha substituir o que agora terminou, com um

peso de 80% na faturação, essa possibilidade, infelizmente, não se podia colocar e de seguida perguntou ao gerente se tinha alguma perspetiva de angariação de um novo cliente, ao que lhe foi respondido que uma negociação destas, para depois começar a trabalhar, demora sempre 3 a 4 (quatro) meses, o que inviabiliza, de todo, uma tal possibilidade.

De seguida foi perguntado, ao gerente, se aquilo que tinha sido acordado com trabalhadores, que tinham saído no processo anterior, de ficar cada trabalhador com os computadores e acessórios com que trabalham, por um preço de € 195,00, se também se aplicava a todos os envolvidos no presente processo, a resposta foi positiva.

Convidado o gerente a esclarecer qual a proposta da gerência da sociedade, quanto ao previsto no Código do Trabalho, nomeadamente os valores do adº 366º e análise dos critérios de seleção dos trabalhadores a dispensa neste processo, foi esclarecido que a proposta da empresa é fixar-se no Código de Trabalho, dos 14 dias por cada mês trabalhado e demais duodécimos, mas que não podia subir a indemnização porque a empresa não tem capacidade financeiras para fazer uma melhor proposta.

A trabalhadora ... apelou para que em relação aos mais desprotegidos, em razão da idade por exemplo, deveria a empresa fazer um esforço em os indemnizar um pouco melhor, ao que o gerente respondeu que o que está a fazer, em relação a esses, é recomendá-los para outras empresas e isso está já a acontecer, sendo o caso de 7 dos trabalhadores envolvidos neste processo.

A trabalhadora ... perguntou para quando se previa o fim do contrato de trabalho de todos os trabalhadores envolvidos neste processo ao que o advogado respondeu que, feita a ata desta reunião, seria remetida a todos os presentes e à DGERT para assinarem e remetida a carta à CITE Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego por causa das trabalhadoras lactantes / ou em licença de maternidade (... , ...c, ... e ...) a ideia é os contratos cessarem em 16 de Maio de 2025.

A Dra. ..., representante da DGERT, chamou a atenção para a demora da CITE em dar os seus pareceres sobre este ponto.

Foi perguntado se além destas quatro trabalhadoras alguém sabia se, entre os trabalhadores em causa neste processo, haveria mais alguma trabalhadora lactante, grávida, puérpera ou em gozo de licença parental ou cuidadores ao que todos responderam que não conhecem mais nenhum caso.

O gerente .....referiu que a ideia da gerência, como foi referido na reunião informal que houve anteriormente em 14/03/2025, é os contratos destes trabalhadores cessarem ao dia 16 de maio de 2025. Perguntando se todos concordavam em prescindir de prazo mais extenso, todos concordaram em reduzir o prazo de forma a terminar o contrato a 16 de Maio, sendo necessário pressionar o CITE nesse sentido, pois é essencial aos trabalhadores já colocados noutras empresas, neste caso 7 pessoas, começarem a trabalhar já na segunda feira a seguir ao dia 16 de Maio de 2025.

O gerente aceitou também estes termos, que tinha que se obter do CITE essa resposta rápida e que feitas as consultas internas, necessárias para esta tomada de decisão, a empresa pode, neste despedimento coletivo, pagar a cada um dos trabalhadores uma compensação de 14 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

Todos aceitaram que as contas devem cessar ao dia 16 de Maio de 2025 atender às quatro situações que ficam dependentes da CITE e que os que quisessem entrar de férias, no tempo em falta, o devem expressar individualmente à gerência, que esta nada tem a opor e que todos os que não quiserem ficar com os computadores os deverão devolver.

Ficou assente que seria remetida esta ata aos presentes, para que assinem e fosse remetida ao CITE supra referida e fosse remetida a carta a cada um dos trabalhadores a por fim ao contrato em 16 de Maio de 2025, nunca antes, ficando acordado prescindir dos prazos dos artº 3590 a 366º do Código do Trabalho, fixando-se como data de cessação do contrato o dia 16 de maio de 2025, nomeadamente quando à prestação efetiva do trabalho, prescindindo do pré aviso instituído pelo artº 363º do Código do Trabalho. Daí decorrente acordaram não serem aplicáveis os prazos dos artºs 364º e 365º deste Código. A empresa cessará a prestação do trabalho efetivo a 16 de maio de 2025, considerando as situações dependentes da resposta da CITE, prescindindo dos prazos previstos nos artº 3590 a 366º do CT e as férias vencidas e não gozadas serem convertidas em pagamento, tendo-se apenas em consideração as situações dependentes da resposta da CITE.

Depois, nos recibos dos ordenados a entregar a final a cada trabalhador(a), constará o valor das férias e subsídio de férias não gozadas, proporcionais de férias e subsídio de férias e subsídio de Natal, subsídio de alimentação, formação para quem o não tivesse recebido e compensação prescrita no nº 1 do artº 366º do CT, descontos da segurança social e IRS.

Depois do exposto, o gerente disse que, tendo em ponderação as situações dependentes da resposta da CITE, a empresa transferirá os montantes a apurar em relação a cada um dos trabalhadores, para as contas bancárias com os IBAN's, que todos os meses eram usados para transferir a remuneração mensal, no dia do fim do contrato, ao que nenhum dos presentes se opôs. Foi referido que já existe uma lista de telemóveis e emails particulares para contactos posteriores porque o institucional acaba dia do fim do contrato.

O trabalhador ... disse que tinha sido excelente trabalhar nesta empresa e perguntou ao gerente se, no caso de a situação melhorar, seria possível voltar a trabalhar na mesma, ao que o gerente respondeu que tinha estado a fazer



uma lista nesse sentido, com a ajuda as trabalhadora ..., também aqui presente e que o confirmou, com os dados das pessoas que, se a atividade da empresa recuperar, poderá voltar a chamar, ao que todos os trabalhadores presentes anuíram.

Termos em que todos concordaram que os termos aqui expressos correspondem a sua verdade e ninguém manifesta quaisquer oposições ao encerramento dos trabalhos e vão assinar. Vai ser remetida esta ata a todos os não presentes e assinada, pelos presentes.

(...)"

## 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 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

<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).

filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País.

A maternidade e a paternidade constituem 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.

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 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

---

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

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”<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 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.”*

Acórdão do Tribunal da Relação de ..., de 25.03.2009, Processo ..., em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

*“ (...) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT<sup>4</sup> em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”*

Acórdão do Tribunal da Relação de ..., de 20.05.2009, Processo ... , em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

**2.11.** 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.*

<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.

*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. (...)*

**2.12.** Dos elementos do processo conclui-se que o despedimento coletivo em causa se funda em motivos mercado, estruturais e tecnológicos, em concreto, deve-se ao facto de, um cliente da entidade empregador, comunicou que os serviços que lhe eram prestados iriam cessar em relação aos trabalhadores que trabalham em línguas europeias e, nesse sentido, houve a necessidade de reduzir custos e dispensar os trabalhadores que os prestam, bem como prescindir de todos os trabalhadores de línguas europeias que estão a responder às necessidades desse cliente.

**2.13.** Face à redução do trabalho com tal cliente, a empresa vê-se obrigada a reduzir os trabalhadores que desempenham funções unicamente para tal cliente.

**2.14.** Alega a entidade empregadora que a atividade da empresa tem que se modernizar e adaptar às novas realidades, nomeadamente à inteligência artificial, reduzindo efetivos e robotizando-se, para se manter no mercado, tendo necessidade de se ajustar à nova realidade.

**2.15.** Entende a entidade empregadora não existirem, assim, funções na empresa disponíveis e compatíveis com as categorias das trabalhadoras em apreço, pelo que se mostra totalmente impossível assegurar as manutenções dos seus vínculos laborais com a Entidade Empregadora.

**2.16.** Em virtude do circunstancialismo descrito a entidade empregadora vê-se obrigada a reestruturar a sua atividade, reformulando o seu modelo de negócio e ajustando a capacidade produtiva ao volume real de atividade,

entendendo ser necessário, proceder ao despedimento de **84 trabalhadores/as** uma vez que ficarão esvaziados de funções.

**2.17.** O critério para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir são todos os trabalhadores *que trabalham com línguas europeias, em segundo lugar todos os que derivam da redução de 20 + 24 trabalhadores e que face ao despedimento de 44 pessoas não se justifica a sua existência professores ou orientadores e em terceiro lugar se não se despediram trabalhadoras lactentes, grávidas, puérpera ou em gozo de licença parental, na primeira fase, aqui já não se pode evitar.*

**2.18.** Por outro lado, da ata de reunião de informações e negociação, não resulta oposição aos motivos para o despedimento nem oposição ao despedimento promovido pela entidade empregadora.

**2.19.** Em face do exposto, e de acordo com os elementos que compõem o processo remetido à CITE, não se vislumbram indícios de discriminação em razão da maternidade no que respeita à aplicação do critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo e a conseqüente escolha da trabalhadora especialmente protegida para integrar esse despedimento coletivo.

### III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera **não se opor** à inclusão das trabalhadoras lactantes ..., ..., ... e da ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ....

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 04 DE JUNHO DE 2025**