

## **PARECER N.º 740/CITE/2025**

**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 3849-DG-C/2025**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada de **27 de junho de 2025**, a entidade empregadora ... solicitou a emissão de **parecer prévio** ao despedimento da trabalhadora especialmente protegida ... incluída em processo de **despedimento coletivo**.

**1.2.** No dia 02 de junho de 2025, a entidade empregadora deu início a um procedimento de despedimento coletivo que abrange, desde o início, 09 trabalhadoras da empresa, tendo comunicado a cada uma das mesmas que iniciava o procedimento, dando a saber quem eram as Trabalhadoras abrangidas e de que dispunham de 5 dias úteis para designar uma comissão representativa. As Trabalhadoras não designaram comissão representativa, e por essa razão, no dia 11 de junho de 2025, a entidade empregadora entregou a cada uma das Trabalhadoras visadas a comunicação, elaborada nos termos do disposto no artigo 360.º, número 2, do Código do Trabalho. No decurso do procedimento, no dia 11 de junho de 2025, a trabalhadora aqui visada informou que se encontrava grávida.

**1.3.** Na ausência de comissão de trabalhadores/as, a entidade empregadora entregou p.m.p. à trabalhadora ..., assim como às demais, uma comunicação com data de 11 de junho de 2025, elaborada nos termos do artigo 360º do CT, e com os seguintes fundamentos:

*“(...) Tendo-lhe sido remetida comunicação da intenção de proceder ao despedimento de Va. Exa., por via do despedimento coletivo, da qual constava, entre outras informações, a possibilidade de designação de uma comissão representativa, e não tendo Va. Exa. nem as demais trabalhadoras abrangidas, designado a mesma, cumpre à Entidade Empregadora remeter a V. Exas, a comunicação fundamentada do despedimento coletivo, efectuada nos termos do disposto no número dois do artigo 360.º do Código do Trabalho, de modo individual, a cada uma das trabalhadoras abrangidas pelo presente procedimento de despedimento coletivo. Assim, envia-se em anexo, a comunicação acima referida, a qual consta de 18 folhas.*

*Informa-se ainda que, nos termos do disposto no artigo 363.º número 1, do Código do Trabalho, a Entidade Empregadora entende que poderá tomar a decisão de despedir V. Exa. após o decurso de 15 dias após a recepção da presente.*

*Mais se informa que, no próximo dia 16 de Junho de 2025, pelas 12h20mn, a Entidade Empregadora estará disponível para reunir consigo, a fim de prestar as informações que repute necessárias e negociar eventuais alternativas ao presente despedimento. A reunião ocorrerá nas instalações da Entidade Empregadora sitas na sua sede. (...)*

**1.4. Da comunicação remetida às trabalhadoras constam os seguintes fundamentos para o despedimento colectivo:**

*(...) A ... (de ora em diante, por facilidade de exposição, designada indistintamente como ... ou Entidade Empregadora) é uma sociedade comercial anónima, constituída em Novembro de 2011(...), que tem o seguinte objecto social: promoção e comercialização de serviços na área da saúde; atividades de consultoria, orientação e assistência ... estratégias comerciais e na gestão financeira. Desenvolvimento da atividade da ... e prestação de serviços conexos. Prestação de serviços de ...Prestação de serviços conexos com estas atividades.*

*A ... integra um grupo empresarial — a ... (sendo esta sociedade a única acionista da ...).*

*Ao longo da sua existência, a ... tem vindo, essencialmente, a centrar a sua atividade nas seguintes áreas de negócio:*

- a) Comercialização da ...;*
- b) Realização de ...*
- c) Realização de Eventos dedicados a Grávidas e Recém-mamãs*

**1.2. Dos RESULTADOS ECONÓMICO-FINANCEIROS DA ENTIDADE EMPREGADORA:**

*Ao longo dos anos, a curva de crescimento do negócio, quer numa área quer na outra, apresentou-se estagnada e/ou crescente, até ao ano de 2018.*

*Sucede que, desde essa data até aos dias de hoje e com acentuar no ano de 2024, o volume de negócios nas duas áreas acima indicadas reduziu de forma acentuada.*

#### QUADRO

*Atendendo a estes números, a ... enfrenta um resultado operacional negativo, uma vez que, não obstante a redução do volume de faturação, os custos mantiveram-se.*

*Assim, a Entidade Empregadora manteve os seguintes custos ao longo do ano de 2024 e primeiro trimestre de 2025:*

#### QUADRO

*Perante este cenário, a ... viu-se na premência de reduzir os seus custos, por forma a adaptá-los à sua atual realidade, e de modo a obter um resultado operacional mais aproximado de um valor positivo.*

*Acresce ainda ao antedito que, fruto da redução da faturação vinda de descrever, a Entidade Empregadora vê-se uma situação em que o seu capital próprio é inferior ao Capital Social, deixando-a numa posição de elevada fragilidade e obrigando à célere tomada de decisões que conduzam à inversão deste cenário negativo.*

**1.3. Dos POSTOS DE TRABALHO A ELIMINAR:**

Face ao antedito, a Entidade Empregadora analisou toda a sua estrutura de recursos humanos, e identificou os postos de trabalho que se apresentam redundantes, face aos seguintes critérios:

- a) Insuficiência de trabalho face ao número de postos de trabalho existentes para a realização de determinada(s) função(ões).
- b) Reorganização do trabalho de um ponto de vista de grupo, passando determinadas tarefas a ser asseguradas pela empresa mãe.

Tendo estes dois vetores de raciocínio como guia das decisões tomadas, a Entidade Empregadora decidiu eliminar os seguintes postos de trabalho:

- a) Dois postos de trabalho de contabilista;
- b) Quatro postos de trabalho de Call Center;
  - a. Dois, afetos à área de ...;
  - b. Dois, afetos à área de realização de ecografias.
- c) Um posto de trabalho de técnica de ecografias e comercial;
- d) Um posto de trabalho de assistente de marketing
- e) Um posto de trabalho de técnica de marketing

1.3.1. A razão concreta da eliminação de cada um dos postos de trabalho:

**1.3.1.1. CONTABILISTA:**

Na estrutura organizativa da Entidade Empregadora existe, imediatamente abaixo do CEO, o Departamento Financeiro.

O Departamento Financeiro é constituído por três postos de trabalho, a saber:

- a) Dois postos de trabalho de contabilista
- b) Um posto de trabalho de Administrativa

A Entidade Empregadora tomou a decisão de eliminar os dois postos de trabalho de contabilista porquanto:

- não só o trabalho atualmente atribuído a estes dois postos de trabalho diminuiu, na mesma medida em que diminuiu a atividade da empresa (ou seja: se a Entidade Empregadora fatura menos serviços prestados, também o trabalho assegurado pelos dois postos de trabalho de contabilistas diminui);
- como o trabalho que subsiste passará a ser assegurado pelos serviços de contabilidade da empresa mãe, a ..., passando a ... a assumir um papel, neste campo, de empresa de serviços partilhados com a sua participada, a ...

Note-se que os postos de trabalho de contabilista caracterizam-se por assegurar as seguintes funções:

Posto de trabalho de contabilista ocupado pela Trabalhadora ...:

Na área de Recursos Humanos: Processamento de salários; SmartTime - Envio/introdução de escalas delegadas/técnicas; Controlo ausências/férias/folgas; Controlo renovação contratos de trabalho; Validação registo tempos de trabalho; Cálculo comissões — técnicas; Validação prémios BB4D; Tarefas relacionadas com IEFP (Estágios); Estimativa Egor + validação fatura; Tarefas diversas RH; SmartTime, Eticadata, ficheiros excel e sites para envio de declarações mensais.

Na área específica de Contabilidade: Lançamentos contabilísticos - fecho mensal; Análise de movimentos/saldos contas; Validação de faturas diversas; Preenchimento/análise ficheiros fecho; Preenchimento e envio declarações fiscais/parafiscais; Eticadata, site AT/SS;

- Na área de Faturação: Faturação BB5D + cod. Vendedor + report valores em falta; Faturação MII; Faturação BBC; Faturação interna (seguros saúde/2a vias/...), Eticadata, ficheiros excel, ... SI;
- Na área de Proteção de Dados: Resposta a pedido de esquecimento de dados; Ernaü
- Outras funções: Confirmação cofres 112 x semana + report valores em falta; Livro de reclamações; Revisão extintores/caixa 1º socorros;

Posto de trabalho de contabilista ocupado pela Trabalhadora ...:

- Atualizar os bancos e lançar movimentos
- Preparar tesouraria e fazer previsão de entradas
- Conferir conta corrente de fornecedores e planejar pagamentos
- Conferir faturas e fazer lançamentos

- Cobrança de cientes MII
- Fazer pagamentos
- Fazer estimativa das conselheiras
- Conferencia das conselheiras e pedido de faturas em falta (valores estimados)
- Conferência de despesas de pré-pagos, controlo no smartime e lançamentos dos documentos
- Conferência de cartões de crédito, pedir faturas em falta e fazer lançamentos
- Conferência Easypay BBC e Bebe4d
- Lançamento e conferência de despesas dos caixas
- Assegurar e garantir o bom funcionamento da equipa de limpeza do Porto e Lisboa.
- Comprar material de consumíveis (toalhetas, papel marquesa, pilhas dos iupis) economato, material de limpeza, Flyers, etc. Todo o tipo de compras (pedir orçamento e optar pela melhor solução).
- Reserva de hotéis e viagens para as técnicas
- Reserva de viaturas para as técnicas
- Formação na entrada das novas técnicas e delegadas
- Elaborar mapa de controlo de Hotéis, conselheiras, aluguer de salas e cartões Dá
- Reconciliação bancária Bebe4d e Mil
- Resolver situações diversas com os bancos (cartões retidos, etc)
- Levantamento dos cofres das técnicas e reporte à ...
- Conferência e controlo de várias contas de balancete (27 e 28)
- Lançamento de estimativas diversas
- Arquivar documentos, imprimir diários e certificar que está tudo validado nas pastas.
- Tratar emails
- Manter acordos e contratos atualizados
- Faturação da Bebe4d nas férias da ...
- Faturação da MII nas férias da ...
- Tirar recibos de clientes nas férias da ...
- Resolver situações de avarias de viaturas, ecógrafos, etc, nas férias da ...
- Depósitos de numerários das técnicas nas férias da ...
- Outras tarefas esporádicas: Deslocações ao banco para entregar papeis ou levantar cartões; Deslocação para comprar certos materiais; Fazer reclamações (hotéis, etc)

*Como se retira da análise das funções vindas de descrever, o seu volume decresce com a diminuição da atividade da Entidade Empregadora, e também com a diminuição do número de trabalhadores da mesma, como sucederá após a concretização do presente procedimento de despedimento coletivo.*

*Assim, verifica-se um esvaziamento do trabalho a atribuir a estes dois postos de trabalho.*

*Por outro lado, com a afetação do trabalho remanescente aos serviços partilhados da empresa mãe, a Entidade Empregadora elimina a necessidade de ter qualquer um destes postos de trabalho.*

*Com a eliminação destes dois postos de trabalho a Entidade Empregadora estima que irá obter uma poupança anual de entre 47.000 € e 48.000€ na rubrica de custos com o pessoal.*

*Por fim, note-se ainda que a Entidade Empregadora mantém o posto de trabalho de administrativa, por ser aquele que estabelecerá a ligação entre a ... e a ..., quanto a envio/receção de informação, dados, documentação.*

### **1.3.1.2. CALL CENTER:**

*A Entidade Empregadora denomina de call center os postos de trabalho que tem na sua estrutura e cujas funções nucleares encerram a realização de contactos telefónicos com intenções comerciais (diretas ou indiretas) ou abordagem presencial de potenciais clientes em eventos.*

*Estes postos de trabalho encontram-se distribuídos por duas áreas de atividade:*

*a) A área da ...: 3 postos de trabalho de call center.*

*b) Área das ecografias: 4 postos de trabalho de call center.*

Os postos de trabalho de call center não encerram todos as mesmas funções.  
Passa-se a descrever o conteúdo funcional dos sete postos de trabalho.

- **Postos de trabalho de call center na área da ...:**
  - *Dois postos de trabalho apresentam o seguinte conteúdo funcional:  
Comercial Outbound: contactos telefónicos para Leads; Vendas BebéCord.*
  - *Um posto de trabalho apresenta o seguinte conteúdo funcional:  
Comercial Outbound: contactos telefónicos para Leads; Comercial de Rua: Realização de eventos presenciais*
- **Postos de trabalho de Call Center na área das ecografias:**
- **Posto de trabalho de Call Center 1: Apoio ao cliente:** *Atendimento de chamadas, contactos para agendamento de ecografias completas + 5MIN; Confirmações telefónicas dos eventos do ecógrafo respetivo; contacto com farmácias para agilizar marcações. Contactar e tratar das campanhas on line: Entrar em contacto, agendar a grávida, fazer e enviar entidade e referência; colocar no mapa para faturação do DAF; Responsável pela resposta ao whatsapp e SMS; Responsável por contactar as repetições de revelação do sexo, Responsável pelos eventos dos centros de Porto e Lisboa (agilizar agendas, fazer confirmações, envio de sms de lembrete). Tratamento e resolução de reclamações; Trabalho administrativo: Responsável pelo envio dos inquéritos de satisfação dos eventos; Elabora o apanhado do mês dos índices de satisfação e métricas dos eventos. Responsável pela verificação dos pagamentos (ver todos os emails do easypay, picar as grávidas na agenda e mapa, alterar para pago, enviar SMS de confirmação de pagamento e marcação e ainda emails de boas vindas; Responsável por encomendas ... (verificar encomendas, responder a cliente, colocar no mapa para DAF e enviar indicações e envio para a ...).*
- **Posto de trabalho de Call Center 2: Apoio ao cliente:** *Atendimento de chamadas, contactos para agendamento de ecografias completas + 5MIN; Confirmações telefónicas dos eventos do ecógrafo respetivo; contacto com farmácias para agilizar marcações. Contactar e tratar das campanhas online: Entrar em contacto, agendar a grávida, fazer e enviar entidade e referência; colocar no mapa para faturação do DAF. Responsável pelo email ... (resposta a emails, apresentação de serviços e valores, seguimento de uma venda (contacto, envio de dados de pagamento, colocar no mapa para faturação); Responsável pela resposta ao facebook; Responsável pelos eventos do ecógrafo NORTE 3 (agilizar agendas fazer confirmações, envio de sms de lembrete); Trabalho administrativo Responsável por alimentara os ficheiros da BB5D diariamente: Análise e correção dos mapas das técnicas, fazendo a ponte com o DAF; Preencher diariamente mapa de presenças, mapa de CRM, mapa de revelações do sexo; Envio diário de questionários de satisfação de todas as mães dos eventos de 5MIN e COMPLETAS; Envio de emails de boas-vindas a mães que compraram packs do momento e packs completos (emails diferentes); Envio de emails: de 15 em 15 dias enviar sms porto e lisboa (para alertar marcação da eco) + sms das campanhas que não pagaram; Tratamento e resolução de reclamações.*
- **Posto de trabalho de Call Center 3: Responsável por garantir que nada falha nos eventos de 5MJN;** *Apoio ao cliente: Atendimento de chamadas, contactos para agendamento de ecografias completas + 5MIN; Confirmações telefónicas dos eventos do ecógrafo respetivo; contacto com farmácias para agilizar marcações. Contactar e tratar das campanhas online: Entrar em contacto, agendar a grávida, fazer e enviar entidade e referência; colocar no mapa para faturação do DAF. Responsável pela resposta às SMS do GSM dos 5MIN. Responsável pelos eventos dos ecógrafos NORTE 1, 2 e 4 (agilizar agendas, fazer confirmações, envio de sms de lembrete).*
- **Posto de trabalho de Call Center 4: Apoio ao cliente:** *Atendimento de chamadas, contactos para agendamento de ecografias completas + 5MIN; Confirmações telefónicas dos eventos do ecógrafo respetivo; contacto com farmácias para agilizar marcações. Contactar e tratar das campanhas online: Entrar em contacto, agendar a grávida, fazer e enviar entidade e referência; colocar no mapa para faturação do DAF. Responsável pela resposta ao ... (Email principal da bb5d); responsável pelos eventos de ecografia SUL 1 (agilizar agendas, fazer confirmações, envio de sms de lembrete). Tratamento e resolução de reclamações.*

*A Entidade Empregadora tomou a decisão de eliminar dois postos de trabalho em cada uma das áreas, pelos motivos que se expõem:*

*Conforme resulta dos números indicados no ponto 1.2., ambas as áreas indicadas vêm demonstrando uma clara erosão da sua atividade, com redução da sua faturação e diminuição de volume de trabalho. Assim, na área da ..., a Entidade Empregadora tomou a decisão de eliminar dois postos de trabalho, mantendo aquele cujo conteúdo funcional é mais abrangente, uma vez que inclui a realização de eventos presenciais e campanhas de rua.*

*Com a eliminação destes dois postos de trabalho, a Entidade Empregadora reduz o custo da área da ... na quantia anual entre 38.000 € e 39.000 € na rúbrica de custos com o pessoal.*

*Já no que respeita à área das ecografias, verifica-se existir uma maior proximidade entre o conteúdo funcional dos postos de trabalho 1 e 2, por um lado, e dos postos de trabalho 3 e 4, por outro lado.*

*Assim, a Entidade Empregadora tomou a decisão de eliminar um dos postos de trabalho de cada um dos grupos indicados, pois o posto de trabalho que se manterá pode absorver as funções do outro, e desempenhá-las de forma eficiente (pois, reitera-se, com a redução da atividade, o que ocorrerá não é a concentração do trabalho de duas pessoas num só posto de trabalho, mas sim a concentração do trabalho que, para cada posto de trabalho, já não ocupa uma trabalhadora na totalidade).*

*Com a eliminação destes dois postos de trabalho, a Entidade Empregadora reduz o custo da área das ecografias na quantia anual entre 34.000 € e 35.000 € na rúbrica de custos com o pessoal.*

#### **1.3.1.3. TÉCNICA DE ECOGRAFIAS E COMERCIAL:**

*A Entidade Empregadora tem na sua estrutura 6 postos de trabalho de técnica de ecografias e comercial.*

*De entre estes 6 postos de trabalho, 5 apresentam o mesmo conteúdo funcional, que se passa a descrever: realização de ecografias e abordagem de clientes com vista à apresentação e comercialização dos produtos que integram o portfolio da Entidade Empregadora (Packs de Ecografias 50 com diferentes níveis de serviço e ...). O outro posto de trabalho caracteriza-se por se tratar de uma técnica de ecografias, especialista em ecografias completas; presta apoio nas dúvidas na parte técnica que a equipa tenha; presta apoio na resolução de problemas de equipamentos com a Speculum.*

*A Entidade Empregadora tomou a decisão de eliminar um posto de trabalho de técnica de ecografias e comercial, não só porque existem menos eventos onde se realizam as ecografias. mas também porque nos eventos que existem se verifica menor afluência de grávidas. Não obstante, uma vez que se trata de um departamento em que se apresenta necessária a realização de ecografias em diferentes locais, não é viável reduzir postos de trabalho de técnica de ecografias em maior número, sob pena de não ser possível manter os eventos.*

*Com a eliminação deste posto de trabalho, a Entidade Empregadora reduz o seu custo na quantia anual 21.000€ e 22.000€ na rúbrica de custos com o pessoal.*

#### **1.3.1.4. ASSISTENTE DE MARKETING TÉCNICA DE MARKETING:**

*A Entidade Empregadora tem um departamento de Marketing que é integrado por 3 postos de trabalho, a saber:*

*a) Um posto de trabalho de assistente de Marketing, cujo conteúdo funcional se passa a descrever: Organização eventos MMBB - foco Mercadinhos do Bebê; Prospeção e angariação marcas / expositores - grande foco; Prospeção e angariação parceiros/ações sessão fotográfica, make up, belly painting, outros; Recolha e sistematização junto das marcas de toda a informação necessária para a comunicação - logos, redes sociais, kits de amostras, cabaz, workshops, outros; Gestão de toda a logística associada - materiais, transportes, montagens, desmontagens, kits de amostras, cabaz de prémios, promotoras; Relação com os meios - envio de press release; Organização eventos pontuais como sessões fotográficas ..., Workshops, outros; Ações MMBB; Prospeção e angariação marcas para participarem em ações MMBB - newsletters, artigos, kits de amostras, site, guia de gravidez, passatempos, outros; Acompanhamento da respetiva implementação junto da equipa; Gestão dos produtos das marcas para passatempos e kits de amostras; Elaboração de reports para as marcas; Materiais Offline - todas as marcas; Desenvolvimento criativo de*

*materiais offline • vouchers, cartazes, folhetos, roll ups, banners, outros necessários de apoio á venda; Pedido de orçamentos e acompanhamento da produção; Envios de materiais - vasp, dpd; Redes Sociais - todas as marcas; Resposta comentários nas redes e partilha stories; Outros: Remoção dados; Pedidos de parcerias influencers pontuais - análise, feedback e implementação; Preenchimento do controle orçamental; Suporte e apoio a qualquer tarefa necessária no departamento de marketing.*

*b) Dois postos de trabalho de técnica de marketing, cujo conteúdo funcional se passa a descrever:*

*a. Posto de trabalho de técnica de marketing 1: Eventos e Campanhas - Bebé5D; Desenvolvimento criativo campanhas Facebook 1 Instagram Ads – Meta (imagens, copy); Implementação e otimização no gestor de anúncios; Preenchimento ficheiro análise métricas; Redes Sociais - todas as marcas; Desenvolvimento criativo do calendário editorial (imagens, copys); Implementação calendário editorial no meta business suite; Atualização linktree e destaques; Preenchimento ficheiro análise métricas; Email e sms Marketing - todas as marcas; Desenvolvimento e envio de newsletters e sms; Preenchimento ficheiro análise métricas; Elaboração de reports para as marcas; Integrações eticadata — egoi; Outros: Preenchimento do controle orçamental - todas as marcas; Mercadinho do Bebé MMBB - angariação marcas e apoio organização; Artigos - elaborar e inserir nos sites - MMBB, BBC; Resposta email geral — MMBB; Pedidos de parcerias pontuais - análise, feedback e implementação; Suporte e apoio a qualquer tarefa necessária no departamento de marketing;*

*b. Posto de trabalho de técnica de marketing 2: Campanhas - MMBB, BBC, IB;*

*Desenvolvimento criativo campanhas Facebook / Instagram Ads – Meta (imagens, copy); Implementação e otimização no gestor de anúncios; Preenchimento ficheiro análise métricas; Atualização públicos personalizados gestor de anúncios - todas as marcas; Landing Pages - todas as marcas; Desenvolvimento criativo de landing pages e respetivas integrações com o Unmaze via Zapier; Outros- todas as marcas; Gestão dos sites – atualização conteúdos, resolução de problemas ; Ambiente Google - criação de imagens e copy para ads, respetiva implementação e otimização + atualização informação MyBusiness; Implementação novos projetos - ex: ...; Desenvolvimento de iniciativas MMBB - ex: Guia de Gravidez; BD leads cruzamento e importação grávidas novas nossa BD, partilha parceiros; Produção/edição de conteúdos - vídeos, apresentações novas, outros necessários; Elaboração de reports para as marcas; Suporte e apoio a qualquer tarefa necessária no departamento de marketing.*

*A Entidade Empregadora tomou a decisão de manter apenas um posto de trabalho no departamento de marketing, por ser o departamento que, em termos de eficiência, poderia ser reduzido com menor impacto na qualidade do serviço prestado aos clientes, seja este na área da ... seja na área das ecografias.*

*Assim, a Entidade Empregadora decidiu eliminar um posto de trabalho de Assistente de Marketing e um de Técnica de Marketing, mantendo-se na estrutura, um posto de trabalho de Técnica de Marketing.*

*Esta decisão baseou-se numa análise que concluiu que o posto de trabalho de Técnica de Marketing é, de entre os dois, o mais amplo e o que melhor acolherá algumas funções que possam vir a ter de ser asseguradas de entre as que integram o posto de trabalho de Assistente de Marketing.*

*Com a eliminação destes postos de trabalho a Entidade Empregadora irá reduzir, por ano, um custo entre 38.000€ e 39.000€ na rúbrica de custos com o pessoal.*

*CONCLUSÃO: com a eliminação destes 9 postos de trabalho, a Entidade Empregadora irá ter uma poupança anual entre 178.000€ e 183.000€ na rúbrica de custos com o pessoal.*

**1.5. Da comunicação remetida à trabalhadora faz ainda parte o QUADRO DE PESSOAL ORGANIZADO POR SECTORES ORGANIZATIVOS DA ENTIDADE EMPREGADORA e o CRITÉRIO PARA A SELECÇÃO DOS TRABALHADORES A DESPEDIR.** Quanto a este aspecto refere a entidade empregadora que “sempre que os postos de trabalho a eliminar correspondam à totalidade dos postos de trabalho com tal conteúdo funcional idêntico, a Entidade Empregadora decidiu despedir as trabalhadoras que os ocupavam. É o caso das trabalhadoras ... e ... que ocupavam os dois postos de trabalho de contabilista que são eliminados; das

*trabalhadoras ... e ... que ocupam os postos de trabalho de Call Center da área da ... cujo conteúdo funcional é idêntico; e de ... que ocupa o único posto de trabalho de Assistente de Marketing.*

*Nos demais casos: postos de trabalho de Call Center da área das ecografias; Técnica de ecografia e comercial; e Técnica de Marketing, o critério utilizado pela Entidade Empregadora foi o da idade: a Entidade Empregadora decidiu despedir as trabalhadoras mais jovens. A razão de ser da escolha deste critério foi o seguinte: tendo-se em consideração que a Entidade Empregadora está obrigada a utilizar um critério não discriminatório e objetivo, entendeu que este critério cumpria ambos os requisitos e, concomitantemente, de um ponto de vista de previsibilidade, coloca numa situação de desemprego quem terá mais probabilidades de sucesso na reentrada no mercado de trabalho, uma vez que quanto mais velho um trabalhador, maior a dificuldade que enfrenta no regresso ao mercado de trabalho.(...)"*

**1.6.** *A referida comunicação alude ainda ao NÚMERO DE TRABALHADORES A DESPEDIR E CATEGORIAS PROFISSIONAIS ABRANGIDAS, a justificação da NECESSIDADE DE PROCEDER AO DESPEDITAMENTO DAS TRABALHADORAS ABRANGIDAS, o PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFECTUAR O DESPEDITAMENTO, e o MÉTODO DE CALCULO DA COMPENSAÇÃO A CONCEDER A CADA TRABALHADORA ABRANGIDA PELO PRESENTE PROCEDIMENTO DE DESPEDITAMENTO COLECTIVO que passa pela utilização do método de cálculo da compensação previsto na lei, ou seja, no artigo 366.º do Código do Trabalho.*

**1.7.** Foi igualmente notificado o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, na Direção Geral do Emprego e da Relações de Trabalho, nos termos do artigo 360º, nº 5 do Código do Trabalho.

**1.8.** No dia 16 de junho de 2025, às 16:00horas, nas instalações da Entidade Empregadora, decorreu a reunião de informações e negociação entre a Entidade Empregadora e a Trabalhadora ..., na qual foi abordada a possibilidade de retirar a Trabalhadora do âmbito do despedimento colectivo e celebrar com a mesma um acordo de revogação de contrato de trabalho, com fundamento da eliminação do seu posto de trabalho, uma vez que os factos que conduzem à revogação se qualificam como motivos justificativos de despedimento colectivo, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos: 359.º, número 2, alínea a) do Código do Trabalho; alínea d) do n.º 1 do artigo 9.º e no n.º 1 e alínea a) do n.º 4 do art.º 10.º, todos do Decreto- Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro.

**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.

Cumpre apreciar,

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO E ANÁLISE

**2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo. 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

**2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.3.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

**2.4.** Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica

---

<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).

do País. Consagrando a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes.<sup>2</sup>

**2.5.** A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Sendo a CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a entidade competente para a emissão do referido parecer.

**2.6.** Como pode ler-se no recente Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2024, disponível em [www.dgsipt](http://www.dgsipt) “ esta especial proteção ao nível da codificação laboral constitui a resposta ao princípio constitucional da proteção da maternidade e da paternidade consagrado no artigo 68.º da CRP, no qual se estabelece que “[a] maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes” (n.º 2) que “[a]s mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias” (n.º 3) e que “[a] lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”(n.º3),mas também ao princípio constitucional da igualdade e consequente proibição de práticas discriminatórias consagrado no artigo 13.º, n.ºs 1 e 2 da CRP. (...)”.

**2.7.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de proceder ao despedimento 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.

**2.8.** Sendo que, 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).

**2.9.** De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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

---

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

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.”

**2.10.** Concretizando, refere o n.º2 da mesma norma que “para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente: a) [m]otivos 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) [m]otivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; c) [m]otivos 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.”

**2.11.** Refere o artigo 360.º do Código do Trabalho, que a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter os seguintes elementos:

- 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.

**2.12.** 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.

**2.13.** 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 Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, 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*

<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.

*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 3277/08.0TTLSB.L1-4, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

**2.14.** No Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11.05.2015, Processo 1004/13.9 TTPNF.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), menciona-se o seguinte:

*“I – O empregador deve fazer constar da comunicação inicial da intenção de proceder a despedimento 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 hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte. (...)”.*

**2.15.** No caso em análise, o despedimento da trabalhadora aqui visada, e especialmente protegida para os efeitos do artigo 63º do Código do Trabalho, vem alicerçada em motivos estruturais e de mercado, assente num propósito de redução de custos, uma vez que *desde o ano de 2018 até aos dias de hoje e com acentuar no ano de 2024*, o volume de negócios reduziu de forma acentuada. A entidade empregadora considera, por isso, enfrentar um resultado operacional negativo, uma vez que, não obstante a redução do volume de faturação, os custos mantiveram-se.

**2.16.** 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.

**2.17.** Não havendo um julgamento prévio da CITE 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, entendemos, que, no caso concreto, o processo remetido à CITE permite aferir a validade do procedimento quanto às trabalhadoras especialmente protegidas, denotando aliás um especial cuidado em distanciar os critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir da normas destinadas à proteção da parentalidade, e por essa via entendemos assegurado o cumprimento das exigências legalmente previstas, afastando assim com a necessária segurança quaisquer indícios de discriminação da trabalhadora.

### **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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE JULHO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**