

## PARECER N.º 322/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos previstos nos n.ºs 1 e 3b) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2972-DL-C/2020

### I – OBJETO

1.1. Em 24.06.2020, a CITE recebeu, da ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo por motivos de mercado, abrangendo a totalidade das trabalhadoras.

1.2. No email dirigido à CITE, a entidade empregadora refere o seguinte:

*«A ... deu início, no passado dia 25 de maio de 2020, após reunião da sua Direção, a um processo de despedimento coletivo, ao abrigo do disposto nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, abrangendo seis trabalhadoras, que geriam o ..., na ...*

*b) No âmbito deste processo, inclui-se a seguinte trabalhadora lactante, nos termos definidos no artigo 36.º n.º 1 alínea c) do Código do Trabalho:*

*..., nascida a 13.04.1974, solteira e maior, residente na ..., com a categoria profissional de ...*

*A referida trabalhadora celebrou contrato de trabalho com a ... em 01.06.2017, encontrando-se vinculada no regime de trabalho sem termo.*

*Iniciou a sua licença de maternidade a 29 de setembro de 2019, que veio a terminar a 25 de fevereiro de 2020, não tendo procedido à entrega de atestado médico à entidade empregadora para efeito de lhe ser concedida licença para amamentar.*

*A trabalhadora gozou o seu período de férias imediatamente após o termo da licença de maternidade, o que fez de 26 de fevereiro de 2020 a 31 de março de 2020.*

*A ... já tinha acordado com cinco das seis trabalhadoras abrangidas pelo presente procedimento de despedimento coletivo que, a partir de 10 de março de 2020, a prestação laboral seria oferecida em regime de teletrabalho, em virtude da crise epidémica e pandémica por covid-19, sendo que a única trabalhadora não abrangida seria a com a categoria profissional de ..., ..., que continuaria a oferecer a sua prestação laboral no local de trabalho inicialmente contratado.*

*No dia 1 de abril de 2020, e considerando o quadro mundial de pandemia de contágio por Covid-19, cujas medidas governamentais e europeias aconselhavam, e impunham, prevenção, contenção, mitigação e tratamento de infeção epidemiológica por coronavírus, e que obrigava ao encerramento temporário das instalações e atividade, a ..., deparando-se com o cancelamento de todas as reservas para as atividades que regularmente desenvolvia, agendadas entre março e maio, prevendo-se que tal cenário se prolongasse pelo menos até final de julho de 2020, retomando-se a normal atividade e abertura das instalações no próximo mês de setembro, e com o intuito de evitar a cessação dos efeitos dos contratos individuais de trabalho celebrados em vigor, acordou com as trabalhadoras que a prestação laboral fosse realizada em regime de teletrabalho, ou trabalho no local, mas sempre com horário flexível, permitindo a conciliação da vida profissional com a vida familiar, e reduzindo-se o período normal de trabalho e horário de trabalho a cinco das seis trabalhadoras, em 75% por referência ao período e horário inicialmente contratados, com a correspondente redução da sua retribuição mensal. A trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., seria a única excluída desta redução, auferindo a retribuição a 100% e cumprindo o horário de trabalho completo acordado.*

*No dia 25 de maio de 2020, a ..., que gere o ... e que oferecia, até o passado mês de março, algumas atividades regulares como ..., ..., ..., entre outras, e arrenda o espaço, à sua parceira, ..., para que realize os seus cursos, oferecendo alojamento e alimentação a*

*membros da ... por donativos, sendo o valor destes e do aluguer do espaço que permite pagar as contas correntes do ..., i.e., salários e encargos com trabalhadores, defrontou-se com o facto de ..., 99% oriundos de outros países, haverem cancelado a sua participação nas formações agendadas para o presente ano, devido aos riscos inerentes à pandemia por covid-19, desconhecendo quando as aludidas formações pudessem ser retomadas.*

*Desde o passado mês de março que a ... não teve entrada de quaisquer receitas e prevendo que tal cenário se mantivesse até final do ano de 2020, sendo que apenas terá liquidez financeira para pagar às trabalhadoras as retribuições salariais, subsídios de natal e de férias e seus proporcionais, até ao próximo mês de julho, bem como as compensações devidas pela cessação dos efeitos dos contratos de trabalho celebrados, considerou que - caso não procedesse ao despedimento coletivo - incumpriria a curto prazo a sua obrigação retributiva para com as trabalhadoras, pelo que deu início ao referido procedimento, motivado por razões de mercado, nos termos previstos na alínea a) do n.º 2 do Artigo 359.º da Lei 7/2009, de 27 de fevereiro, por redução da atividade da ... provocada, dada a diminuição previsível da procura dos seus bens e serviços (formações), abrangendo a totalidade das seis trabalhadoras que integram o quadro de pessoal, pelo que não se indicou critérios de seleção de trabalhadores a despedir, pretendendo inicialmente que o despedimento pudesse produzir todos os seus efeitos legais à data de 15 de julho de 2020, cessando os direitos e os deveres entre as partes outorgantes.*

*A ... procedeu à comunicação preliminar de início de processo de despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos do Artigo 360.º do Código de Trabalho, notificando as seis trabalhadoras no dia 5 de junho de 2020, juntando-se para os devidos efeitos, cópia da comunicação à trabalhadora lactante, ...*

*Não existe, junto da ..., comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores, não tendo as trabalhadoras abrangidas pelo procedimento de despedimento coletivo constituído comissão representativa, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do Artigo 360.º da Lei 7/2009, de 27 de fevereiro, ou comunicado por escrito essa designação à entidade empregadora.*

*Todas as trabalhadoras foram notificadas regularmente para a realização de reunião no âmbito da fase de informações e negociação, e que veio a ter lugar no dia 16 de junho*

*de 2020, não tendo sido apresentadas quaisquer outras propostas que não a de cessação unilateral dos efeitos de todos os contratos de trabalho celebrados por via do despedimento coletivo por se tornar o mesmo inevitável estendendo-se, no entanto, a data da cessação dos seus efeitos para o dia 24 de julho de 2020 para as trabalhadoras: ..., ..., ..., ..., e mantendo-se a data de 15 de julho de 2020 para as trabalhadoras: ... e ..., cf. ata de negociação e informações que se junta, para melhor entendimento (Doc.2).*

*A trabalhadora lactante não esteve presente na referida reunião do dia 16 de junho de 2020.*

*Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º, nos 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, estando concluída a fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, solicitamos a V. Exas. a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora suprarreferida, remetendo para o efeito os seguintes documentos:*

- Cópia da comunicação inicial entregue à trabalhadora mencionada supra, contendo informação complementar;*
- Cópia da ata da reunião promovida no âmbito da fase de informações e negociação, que teve lugar no passado dia 16 de junho de 2020;*
- Cópia do mapa de pessoal».*

**1.3.** Na comunicação efetuada à trabalhadora ..., entregue PMP em 05.06.2020, a entidade empregadora refere o que a seguir se transcreve:

*«Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 360.º da Lei 7/2009, de 27 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei 53/2011 de 14 de outubro, e Lei 23/2012 de 25 de junho, e não existindo comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores, vem a ... comunicar-lhe que é sua intenção proceder à cessação dos efeitos do contrato de trabalho celebrado com V. Exa. em 1 de junho de 2017, integrada num procedimento de*

*despedimento coletivo que abrange as seis trabalhadoras que integram a totalidade do quadro de pessoal, e que se indicam por nome e categoria profissional correspondente:*

- ... - ...  
- ... - ...  
- ... - ...  
- ... - ...  
- ... - ...  
- ... - ...  
- ... - ...

*No dia 1 de abril de 2020, e considerando o quadro mundial de pandemia de contágio por Covid-19, cujas medidas governamentais e europeias aconselhavam, e impunham, prevenção, contenção, mitigação e tratamento de infeção epidemiológica por coronavírus, e que obrigava ao encerramento temporário das instalações e atividade ..., deparando-se com o cancelamento de todas as reservas para as atividades que regularmente desenvolvia, agendadas entre março e maio, prevendo-se que tal cenário se prolongasse pelo menos até final de julho de 2020, retomando-se a normal atividade e abertura das instalações no próximo mês de setembro, e com o intuito de evitar a cessação dos efeitos dos contratos individuais de trabalho celebrados em vigor, a ... acordou com as trabalhadoras fosse a prestação laborar realizada em regime de teletrabalho, ou trabalho no local, mas sempre com horário flexível, permitindo a conciliação da vida profissional com a vida familiar, e reduzindo-se o período normal de trabalho e horário de trabalho à segunda outorgante em 75%, por referência ao período e horário inicialmente contratados, com a correspondente redução da sua retribuição mensal.*

*No entanto, decorridos estes dois meses, a ..., que gere o ..., na ..., e que oferecia - até ao passado mês de março - algumas atividades regulares como ..., ..., ..., entre outras, e arrenda o espaço, à sua parceira, ..., para que realize os seus cursos, oferecendo alojamento e alimentação a membros da ..., por donativo, sendo o valor destes e do aluguer do espaço que permite pagar as contas correntes com a gestão do ..., salários e encargos com trabalhadores, defronta-se com o facto de os seus alunos, 99% oriundos de outros países, haverem cancelado a sua participação nas formações agendadas para o*

*presente ano, devido aos riscos inerentes à pandemia por covid-19, desconhecendo-se quando as aludidas formações possam ser retomadas.*

*Desde o passado mês de março que a ... não tem entrada de quaisquer receitas, prevendo-se garantidamente que tal cenário se mantenha até final do ano de 2020, sendo que no presente momento apenas tem liquidez financeira para pagar às trabalhadoras as retribuições salariais, subsídios de natal e de férias e seus proporcionais, até ao próximo mês de julho, bem como as compensações devidas pela cessação dos efeitos dos contratos de trabalho celebrados. Pelo que, e não procedendo ao despedimento coletivo neste momento, a ... incumpriria a curto prazo a sua obrigação retributiva para com as trabalhadoras, encontrando-se o procedimento de despedimento coletivo que agora se inicia, motivado por motivos de mercado, nos termos previstos na alínea a) do n.º 2 do Artigo 359.º da Lei 7/2009, de 27 de fevereiro, por redução da atividade da ..., provocada pela diminuição previsível da procura dos seus bens e serviços (formações).*

*O presente procedimento de despedimento coletivo abrange a totalidade de trabalhadores/as que integram o quadro de pessoal, pelo que não se indicam critérios de seleção de trabalhadores a despedir, pretendendo-se que o despedimento possa produzir todos os seus efeitos legais à data de 15 de julho de 2020, cessando os direitos e os deveres entre as partes outorgantes.*

*A trabalhadora terá direito à compensação prevista no n.º 1 do Artigo 366.º, e determinada pelo modo previsto no n.º 2 do mesmo artigo, da Lei 7/2009, que aprova o Código de Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 023/2012, de 25 de junho, e Lei 69/2013, de 30 de agosto, correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculando-se proporcionalmente a fração de ano, e a liquidar pela entidade empregadora.*

*Uma vez que não existe, junto da ..., comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores, poderá V. Exa. designar, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção desta comunicação, uma comissão representativa com cinco membros, de entre as trabalhadoras, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do Artigo 360.º da Lei 7/2009, de 27 de fevereiro, comunicando por escrito, essa designação, à entidade empregadora».*

1.4. Apenso ao processo encontra-se também a ata da reunião com as trabalhadoras realizada a 16.06.2020, cujo conteúdo é o seguinte:

*«Aos dezasseis dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte, pelas dezassete horas, reuniram na sede da ... doravante designada por ..., a Direção representada por ... e ..., na qualidade de Presidente e Vice-Presidente e as trabalhadoras ..., para a realização da fase de informação e negociações do procedimento de despedimento coletivo a que obriga o Artigo 361.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 27 de fevereiro. No início da reunião foi verificado que todas as trabalhadoras abrangidas pelo presente procedimento foram regularmente convocadas para a mesma. Mais foi informado que, pese embora não exista junto da ... comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores, as aludidas trabalhadoras, notificadas para o efeito com a comunicação preliminar, não fizeram uso do direito de se constituírem em comissão representativa com cinco membros, de entre as trabalhadoras, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do Artigo 360.º da Lei 7/2009, de 27 de fevereiro, nada tendo comunicado à ...*

*A ..., representada por ... na qualidade de Presidente, deu início à reunião expondo as razões de mercado que conduziram à decisão de se proceder ao despedimento coletivo, designadamente: a inexistência de eventos realizados no ... que a ... gere, bem como o cancelamento de todas as atividades regulares sem qualquer previsão de regresso à normalidade, dado que o maior volume de trabalho e entrada de valor vinham da ..., que optou por prosseguir, por tempo indeterminado, com as formações via online, devido ao contexto de pandemia por Covid-19, suportadas pelos documentos contabilísticos, mapa financeiro onde se apresentam as entradas e saídas financeiras, bem como as despesas correntes da ..., sendo que não encontraram outra saída que não esta forma de cessar os efeitos dos contratos de trabalho das seis trabalhadoras ..., ..., ..., ..., ... e ..., que não seja a que ora propõem.*

*Foi dada a palavra à trabalhadora ..., que apenas expressou pesar pela situação, abstendo-se de prosseguir.*

*Nada havendo a acrescentar por parte das trabalhadoras, seguiu-se a reunião. Foi constatado pelo Presidente ... que o prazo anunciado para cessação de contratos teria de ser alterado para cumprir os prazos legais.*

*Assim, apesar da cessação de contrato estar prevista para dia 15 de julho de 2020, não cumprindo os prazos legais no caso das trabalhadoras com mais anos de serviço, nomeadamente ..., ..., ... e ..., alterou-se o mesmo para o dia 24 de julho de 2020.*

*Não se logrou obter acordo entre a ... e as trabalhadoras, pelo que a ... prosseguirá com os demais termos legais do procedimento com vista ao despedimento coletivo das seis trabalhadoras previsto nos artigos 362.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 27 de fevereiro»*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Na senda do Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na sua insubstituível ação em relação aos filhos, assim como na garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País. A Lei Fundamental sublinha mesmo que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.<sup>1</sup>

**2.2.** A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial proteção em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador (homem) no gozo de licença parental, ao dispor que aquele carece de parecer prévio da entidade competente na área da

---

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

igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, i.e., desta Comissão – cf. alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.3.** No caso de um despedimento coletivo por causas objetivas, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de dispensar os/as trabalhadores/as em questão, 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 mesmo diploma. 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 - cf. alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º deste diploma.

**2.4.** De acordo com o previsto no artigo do artigo 359.º do Código do Trabalho, relativo à sua noção, «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 micro ou 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».

Acrescenta o n.º 2 do mesmo normativo que se consideram:

- 'a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação'.

**2.5.** 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.

**2.6.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador (homem) 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. Assim, 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 ordem, *vide*, em função do sexo ou,

no caso vertente, por motivo de maternidade.

**2.7.** No caso em análise, a entidade empregadora fundamenta o despedimento coletivo em motivos de mercado, nomeadamente, no facto de todas as reservas – 99% estrangeiras – para as atividades que desenvolve terem sido canceladas devido à pandemia de Covid que Portugal, como o mundo, atravessa(m).

**2.8.** Mais acrescenta o empregador que desde março que não deu entrada, na ... que representa, qualquer receita financeira. Dada a atual falta de liquidez de que dispõe, não prosseguir agora com o despedimento coletivo do total das trabalhadoras inviabilizaria o empregador de proceder ao pagamento das prestações a que as trabalhadoras têm direito por lei.

**2.9.** Com efeito, a entidade empregadora decidiu encerrar atividade, incluindo no presente despedimento coletivo todas as pessoas que emprega, no qual uma surge especialmente protegida pelo facto de se encontrar a amamentar.

**2.10.** Refira-se, a este propósito, que a trabalhadora em causa procedeu conforme a lei, ao contrário do que sugere o empregador inicialmente, ao afirmar que não lhe foi apresentado qualquer atestado médico confirmando a amamentação.

**2.11.** De facto, como se lê no artigo 48.º/1 do CT, a entrega de tal documento só se torna obrigatória a partir da manutenção da amamentação para além dos primeiros 12 meses de vida da criança.

**2.12.** Tendo, a criança, nascido no final de setembro, como se infere da data de início da licença parental da trabalhadora referida pelo empregador na missiva

enviada a esta Comissão, aquele prazo ainda não decorreu.

**2.13.** A trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de ..., foi contratada em 01.06.2017, sendo a única a exercer essa função na entidade empregadora.

**2.14.** Segundo o empregador, dada, por um lado, a queda abrupta na procura dos serviços que a empresa presta devido à Covid, e por outro lado, a consequente estagnação financeira, que coloca em risco o cumprimento dos pagamentos da organização às trabalhadoras, o encerramento do ... surge como única alternativa possível.

**2.15.** Após análise do mapa de pessoal da empresa, verificou-se a que o n.º de trabalhadoras coincide com as elencadas pelo empregador. E que todas serão objeto do despedimento coletiva ora em análise.

**2.16.** Também da ata de reunião de informações e negociação resulta expresso que o procedimento de despedimento coletivo «abrange as seis trabalhadoras que integram a totalidade do quadro de pessoal».

**2.17.** Face ao exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora lactante ... no presente despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo supra exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no despedimento coletivo promovido pela ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE COM O VOTO CONTRA  
DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 22 DE JULHO DE 2020**