

PARECER N.º 464/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e trabalhadoras puérperas, incluídas em processo de despedimento coletivo, na sequência do encerramento total e definitivo da entidade empregadora, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º e n.º 1 e na 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto

Processo n.º 1479 – DGP-C/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 5.10.2015, a CITE recebeu da ASSOCIAÇÃO ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., da trabalhadora puérpera ... e da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, na sequência do encerramento total e definitivo da entidade empregadora, nos seguintes termos:

“Assunto: comunicação de encerramento da empresa — trabalhadoras grávidas e puérperas.

Exmos Senhores

Associação ..., com sede na Rua ..., ..., ... vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, requerer a emissão de parecer prévio relativamente à cessação de contrato de trabalho relativamente a três trabalhadoras, uma delas grávida, duas delas puérpera, a saber:

- 1. ..., residente na ...;*
- 2. ..., residente na ...;*
- 3. ..., residente na ...;*

É entendimento da entidade patronal existir fundamento para a cessação do contrato de trabalho, porquanto:

- 1. O requerente é uma associação que se dedica ao fomento da prática desportiva que desenvolve a sua atividade em dois ginásios, sitos no concelho de Vila Franca de Xira, mais concretamente na freguesia ... e ... e ..., tudo conforme documento n.º 1 que ora se junta;*
- 2. As trabalhadoras supra identificadas ... e ... desenvolvem a atividade de rececionista, e a trabalhadora ... desenvolve a atividade de monitora, a todas correspondendo idênticas categorias profissionais.*
- 3. Para o efeito, a requerente liquida, por contrapartida do uso do locado, uma renda mensal ao proprietário dos ginásios, num valor que engloba o espaço bem como direito ao uso de todo o equipamento ali existente que recheia os ginásios;*

4. *Esta exploração de atividade decorre desde julho de 2011, data da constituição da Associação;*
5. *Desde esta data, as trabalhadoras prestam o seu trabalho para a ora requerente.*
6. *Sucedede que devido a contingências de mercado e pressão dos clientes, foi necessário baixar o preço do valor das mensalidades dos associados;*
7. *No momento em que a direção da Associação tomou essa opção financeira, a expectativa era a de que, tal redução de preços, determinasse não só uma manutenção dos associados existentes como, por aumentar a competitividade dos preços praticados, se conseguisse aumentar as receitas por via de um aumento de inscrições de sócios;*
8. *Facto que, lamentavelmente não sucedeu em montante suficiente para poder suportar a redução da receita;*
9. *Aliás, a crise financeira e a retração do consumo privado, assim o determinou: embora baixando os preços, não se aumentou significativamente o número de sócios;*
10. *É público e sabido que a área de lazer pessoal e desporto físico em ginásio está, muito por razões financeiras dos consumidores, a ser trocada pela realização de desporto ao ar livre, gratuito;*
11. *Para a requerente, porém e apesar das medidas tomadas, o certo é que o nível de despesa se manteve (renda do espaço e equipamento, custos de manutenção de maquinaria, eletricidade, pessoal, impostos, smas, limpeza, etc.), assim como se tem mantido o número de trabalhadores (e as inerentes despesas em salários e custos sociais);*

12. *A manutenção dos postos de trabalho, aliás, sempre foi, mesmo perante a insuficiência financeira da requerente para fazer face a todos os custos de funcionamento, uma prioridade (até social) da Associação;*
13. *Só que, infelizmente, esta política acabou por determinar, e continua a fazê-lo de forma crescente, um desequilíbrio financeiro que se demonstra insustentável para a Associação;*
14. *O que se tem manifestado nas dificuldades no pagamento de algumas verbas aos trabalhadores (subsídios, essencialmente);*
15. *Não é viável, por razões financeiras absolutamente incontornáveis, a associação permanecer em funcionamento, o que é documentalmente comprovável pelos documentos que ora se juntam como documento 2, 3 e 4;*
16. *O futuro mais próximo, a manter-se a existência e plena laboração da Associação, face às grandes dificuldades financeiras existentes, será, a muito curto prazo, o não pagamento, sequer, de salários;*
17. *Aliás, já estão em atraso alguns subsídios de férias às ora trabalhadoras que a entidade patronal não conseguiu, ainda, liquidar;*
18. *A situação financeira da associação é dramática, e não há, no entender da Direção, qualquer hipótese de subsistir em laboração da respetiva atividade em benefício dos associados;*
19. *As receitas geradas não são aptas a liquidar todas as despesas necessárias a um funcionamento com a qualidade minimamente aceitável um estabelecimento de lazer pessoal e bem estar físico (que sempre exige, em algum número, um conjunto de recursos humanos fixo, e um volume de despesa muito estável*

onde não se consegue aforrar: responsabilidades sociais, eletricidade, água, manutenção e renda);

20. O rendimento gerado não permite liquidar, por exemplo, as responsabilidades sociais cujo montante em dívida é já muito avultado.

21. A intenção de despedimento foi devidamente comunicada às trabalhadoras, tudo conforme documentos 5, 6 e 7 que ora se juntam;

22. Assim como a todos os restantes trabalhadores que prestam serviço à ora requerente.

23. Desde já se junta ao processo recibos de vencimento das trabalhadoras aqui em questão e comprovativos de baixas médicas.

Nestes termos, requer-se a V. Exas que se dignem emitir parecer favorável ao despedimento das três trabalhadoras aqui em causa.

Junta:

- 1. Escritura de constituição de associação;*
- 2. Balancete;*
- 3. Demonstração de resultados;*
- 4. Declaração IES 2014;*
- 5. Comunicação do encerramento da empresa à trabalhadora ...;*
- 6. Comunicação do encerramento da empresa à trabalhadora ...;*
- 7. Comunicação do encerramento da empresa à trabalhadora ...;*

8. Recibos de vencimento e baixas médicas.”

- 1.2.** A entidade empregadora comunicou, por carta datada de 17.09.2015 às trabalhadoras especialmente protegidas, o encerramento da empresa nos termos do artigo 346.º do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Exma Senhora (...)

Alverca, 17 de setembro de 2015

Assunto: comunicação de encerramento da empresa — artigo 346.º do Código do Trabalho

Exma. Senhora

Vimos por este meio à sua presença para comunicar que a Associação ... irá cessar a sua atividade devido às grandes dificuldades financeiras, concretizando:

- 1. Devido a contingências de mercado e pressão dos clientes, foi necessário baixar o preço do valor das mensalidades dos sócios;*
- 2. Nessa altura, a expectativa era a de que, tal redução de preços, determinasse um aumento de inscrições de sócios o que, lamentavelmente não sucedeu em montante suficiente para poder suportar a redução da receita;*
- 3. Aliás, a crise financeira e a retração do consumo privado, assim o determinou: embora baixando os preços, não se aumentou significativamente o número de sócios;*
- 4. O nível de despesa manteve-se (renda do espaço e equipamento, custos de manutenção de maquinaria, eletricidade, pessoal, impostos, smas, limpeza, etc.), assim como se tem mantido o número de trabalhadores (e as inerentes despesas em salários e custos sociais);*

5. *Tal determinou, e continua a determinar de forma crescente, um desequilíbrio financeiro que se demonstra insustentável para a Associação e que tem implicado dificuldades no pagamento de algumas verbas aos trabalhadores;*
6. *Não é viável permanecer em funcionamento, motivo pelo qual iremos entregar quer o ginásio do ..., quer o ginásio de ..., e todo o equipamento ali existente aos seus respetivos proprietários;*
7. *O contrato de exploração de estabelecimento terminará, por isso, no próximo dia 30 de setembro de 2015 e a Associação cessará, igualmente nesse dia, a sua atividade;*
8. *Não há outros estabelecimentos explorados pela Associação passível de permitir a sua transferência;*
9. *Deste modo, a 30 de setembro de 2015, por efeito deste facto, caduca o contrato de trabalho vigente entre a Associação e V. Exa;*
10. *Até ao final do corrente mês ser-lhe-á entregue certificado de trabalho, Modelo RP 5044-DGSS, devidamente preenchido pela Empregadora para acesso ao subsídio de desemprego, assim como aferidos os seus créditos laborais e condições de pagamento.”*

1.3. Em 9.10.2015 a CITE notificou a entidade empregadora, nos seguintes termos:

“(...) na sequência da comunicação de encerramento da empresa onde prestam atividade as trabalhadoras, grávida e puérperas, especialmente protegidas ...; ...; ... solicita-se a V. Exas., ao abrigo do previsto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a orgânica da CITE, o envio da seguinte documentação e informação, para efeitos de análise e emissão de parecer prévio ao despedimento coletivo das referidas trabalhadoras, no âmbito do n.º 3 do artigo 346.º e artigo 63.º do Código do Trabalho:

- a) *Cópia de eventual ata de informações e negociação, ou de eventuais respostas entregues pelas trabalhadoras;*
- b) *Anexo A do Relatório Único da empresa, com Tabela de Códigos e Respetivas Descrições;*
- c) *Cópia do contrato de trabalho das trabalhadoras;*
- d) *Indicação das moradas atuais das trabalhadoras;*
- e) *Comprovativo/s do encerramento total e definitivo da empresa;*
- f) *Comprovativo da caducidade dos contratos de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as abrangidos;*
- g) *Comprovativo de pagamento pela empresa e aceitação pelas trabalhadoras da compensação devida. (...)*

1.4. Em 14.10.2015, após solicitação da CITE a entidade empregadora veio responder o seguinte:

“Em resposta ao solicitado, venho por este meio remeter a documentação solicitada:

- 1. Nenhuma das trabalhadoras respondeu à entidade patronal nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho;*
- 2. Relatório completo do ano de 2014;*
- 3. Não existem fotocópias dos contratos de trabalho uma vez que as trabalhadoras foram integradas na entidade patronal, com salvaguarda da antiguidade;*
- 4. As moradas das trabalhadoras são as indicadas na carta remetida à CITE;*
- 5. Fotocópia da ata da reunião de direção que deliberou a cessação de atividade por parte da Associação. Neste momento a direção está a diligenciar a marcação de assembleia geral para se deliberar a dissolução e encerramento da associação;*
- 6. Comprovativo de envio de comunicação da caducidade a todos os trabalhadores.”*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que:
- “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”*
- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.3.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos 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,*

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

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 princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.5.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro³, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** Nesse sentido, tem esta Comissão entendido que sempre que o formalismo de despedimento coletivo venha a ser adotado por determinação legal é devido ao empregador a solicitação de parecer prévio à CITE, nos termos do referido artigo 63.º⁴

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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 (reformulação), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁴ Consultar a este respeito, e a título exemplificativo o Parecer n.º 159/CITE/2010 e o Parecer n.º 41/CITE/2011.

- 2.8.** Nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.
- 2.9.** O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.
- Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, 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).
- 2.9.1.** 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.
- 2.10.** Na verdade, o procedimento de despedimento coletivo nas situações de encerramento total e definitivo da empresa deve ser adaptado à circunstância de se tratar, *in fine* de uma situação de caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o/a trabalhador/a prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber (alínea b) do artigo 343.º do Código do Trabalho).

Tal situação não se confunde com o encerramento de estruturas da empresa ou redução de pessoal por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, uma vez que nestes casos o empregador mantém a atividade.

- 2.11.** Refira-se ainda que a exigência legal de adoção de um procedimento de despedimento coletivo não se aplica às microempresas, ou seja aquelas que empregam menos de 10 trabalhadores, bastando informar o/a trabalhador/a com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** No entanto, deve entender-se que a caducidade do contrato de trabalho opera apenas nos casos em que se verifiquem os pressupostos para essa caducidade. Como melhor se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 25.09.2006, proferido no âmbito do Processo n.º 0516184, disponível em www.dgsi.pt: *“(…) Ou seja, a atual lei laboral estabelece expressamente que o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, mas limita o direito do trabalhador despedido à compensação (…) prevista no artigo 401.º⁵ do Código do Trabalho para os casos de despedimento coletivo. Mas a circunstância da lei prever expressamente a caducidade do contrato de trabalho no caso de encerramento da empresa, não significa que o empregador não tenha que demonstrar que o encerramento é total, isto é, que cessa toda a atividade da empresa e não apenas algumas valências, e definitivo, isto é, que não mais seja viável o recebimento do trabalho atenta a evolução normal e previsível duma empresa que encerrou as suas instalações. (…)”*.
- 2.13.** No caso em análise a entidade empregadora juntou ao processo a Ata n.º 5 de 21.08.2015 da Direção, da qual consta que: *“foi determinado que a Associação cessasse com a exploração dos estabelecimentos no final do mês de setembro 2015 (…) e porque se trata dos únicos estabelecimentos explorados pela Associação, esgotou-se o objeto da Associação. Assim, desde já ficou deliberado proceder ao encerramento e liquidação da Associação (…) e pedido de convocação de assembleia geral junto do presidente da assembleia geral para*

⁵ Consultar no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o artigo 366.º.
RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

deliberação do encerramento definitivo da Associação.” De acordo com a informação prestada: “Neste momento, a direção está a diligenciar à marcação de assembleia geral para se deliberar a dissolução e encerramento da associação.”

- 2.14.** Conforme documentos junto ao processo, foram comunicadas as cessações de exploração dos estabelecimentos sites no ... e em ..., em 24.08.2015.
- 2.15.** No anexo A do Relatório Único da empresa, relativo a 2014, a entidade empregadora tem o seu serviço 12 trabalhadores/as. De acordo com a restante documentação dois dos doze trabalhadores rescindiram o contrato de trabalho, em 11.06.2015 e 3.07.2015, um dos restantes dez trabalhadores já não exerce funções na empresa desde novembro de 2014.
- 2.16.** Aos 9 trabalhadores/as existentes na empresa, em setembro de 2015, foi comunicado o encerramento da empresa e a consequente caducidade do contrato de trabalho.
- 2.17.** Do processo consta, ainda, acordo de cessação do contrato de trabalho assinado por uma das trabalhadoras especialmente protegida, datado de 30.09.2015.
- 2.18.** Nos termos expostos, muito embora não exista ata de reunião de informações e negociação, por alegadamente não ter sido exercida pelos/as trabalhadores/as a faculdade prevista no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, dado se afigurar o encerramento total e definitivo da entidade empregadora com comunicação a todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as desse encerramento e consequente caducidade dos contratos de trabalho não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade relativamente à caducidade dos contratos de trabalho das trabalhadoras especialmente protegidas.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ..., da trabalhadora puérpera ... e da trabalhadora puérpera ... no procedimento de despedimento coletivo por motivo de encerramento total e definitivo da ASSOCIAÇÃO ... por não se vislumbrarem indícios de discriminação na cessação, por caducidade, dos contratos de trabalho das trabalhadoras especialmente protegidas.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.