

## PARECER N.º 63/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º 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  
Processo n.º 211-DL-C/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 01.03.2013, a CITE recebeu da administração da empresa ... PORTUGAL, S.A. – Em Liquidação, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por caducidade do contrato de trabalho da trabalhadora lactante ..., a desempenhar funções de assistente comercial, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivo de encerramento total e definitivo da empresa, abrangendo 19 trabalhadores, nos seguintes termos:

*“ASSUNTO: Encerramento total e definitivo de empresa*

*Exmos. Senhores,*

*Vem a sociedade “..., S.A.” (adiante “Acces”), sociedade comercial anónima, com sede no Lugar de ..., apartado ..., ..., com o número único de pessoa coletiva e de matrícula na Conservatória de Registo Comercial de Estarreja ..., e capital social de € 900.000,00 (novecentos mil euros), em cumprimento do disposto no artigo 63.º do Código do*

*Trabalho, requerer a V/ Exas. a emissão de parecer prévio, com base nos seguintes factos:*

- 1. Em 23 de agosto de 2004, a ... celebrou com a trabalhadora ... um contrato de trabalho por tempo indeterminado para o exercício das funções de Assistente Comercial, cuja cópia se junta em anexo como doc. 1.*
- 2. A referida trabalhadora engravidou, tendo entretanto gozado a respetiva licença de maternidade de 15 de setembro de 2012 a 31 de janeiro de 2013.*
- 3. A trabalhadora em questão encontra-se atualmente a aleitar o filho, assegurando-lhe a ... todos os direitos inerentes à condição de trabalhadora lactante.*
- 4. Acontece que, em 14 de fevereiro de 2013, a ... deu início a um processo de encerramento total e definitivo da empresa, tendo comunicado tal facto, verbalmente e por escrito, naquela data, a todos os trabalhadores ao seu serviço, incluindo a trabalhadora supra identificada, conforme cópia de comunicação junta em anexo sob doc. 2.*
- 5. Os contratos de trabalho dos trabalhadores ao serviço da ..., incluindo o da trabalhadora em apreço, cessarão por caducidade por força do encerramento total e definitivo da empresa, nos termos do disposto no artigo 346.º, n.º 3 do Código do Trabalho.*
- 6. A todos os trabalhadores serão assegurados os seus direitos, nomeadamente o pagamento das respetivas compensações e dos créditos laborais devidos até à data da cessação dos respetivos contratos.*
- 7. Face ao exposto, a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora ... resulta de uma medida extrema que a ... se vê obrigada a adotar e que abrangerá todos os trabalhadores ao seu serviço.*

8. *A cessação do contrato da referida trabalhadora não reveste, portanto, carácter discriminatório.*

9. *Por se tratar da cessação de contrato de trabalho de uma trabalhadora Lactante, e atento o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, e para a eventualidade de se considerar ser necessário o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), vem a ...*

*Requerer a VI Exas. a emissão de parecer prévio nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho.*

*(...)*

*Junta-se: Contrato de trabalho da trabalhadora ... e comunicação da intenção de encerramento total e definitivo da empresa.”*

1.2. Por carta datada de 14.02.2013, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

*“Assunto: Comunicação da intenção de encerramento total e definitivo da empresa*

*Exma. Senhora,*

*Infelizmente as medidas tomadas nos últimos tempos não conduziram aos resultados esperados, pelo que a “..., S.A.” (de ora em diante “...” ou “empresa”) se vê obrigada a avançar com a medida mais extrema de encerramento total e definitivo da empresa.*

*A adoção desta medida, que ora comunicamos, resulta de uma decisão de gestão ditada, essencialmente, pelo facto de já não ser possível assegurar a viabilidade e a sustentabilidade da empresa.*

*Com efeito, a atividade a que a ... se dedica foi especialmente afetada pela grave crise que assolou, e continua a assolar, o setor da construção civil; crise relativamente à qual não se perspetiva qualquer melhoria nos próximos tempos.*

*Em consequência desta crise, verificou-se, sobretudo a partir do início de 2009, um acentuado e drástico recuo na procura de bens e serviços em todos os setores da economia, mas com especial incidência na área do imobiliário e da construção, o que motivou uma significativa redução da procura dos produtos e serviços similares aos da ...*

*A deterioração das condições do mercado e a pronunciada estagnação do mercado ibérico desde 2009, contribuíram para o agravamento da situação económico-financeira da empresa, acrescendo a este contexto o aumento de créditos incobráveis e a generalizada dificuldade das empresas na obtenção de financiamento junto das instituições financeiras.*

*Não obstante toda a conjugação de esforços por parte da ... e dos seus trabalhadores, as medidas e as estratégias adotadas pela empresa com vista à manutenção da respetiva atividade e à sua viabilidade não surtiram os efeitos desejados.*

*Não tendo por isso, a ... viabilidade nem, conseqüentemente, os meios financeiros necessários para se manter em atividade, não existe outra solução que não seja o encerramento total e definitivo da empresa. Em virtude do encerramento da ..., o contrato de trabalho celebrado entre esta empresa e V. Exa., em 23 de agosto de 2004, para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de “Assistente Comercial”, cessará por caducidade.*

*A todos os trabalhadores serão assegurados os seus direitos, nomeadamente o pagamento das respetivas compensações e dos créditos laborais devidos até à data da cessação dos respetivos contratos.*

*Colocamo-nos desde já à disposição para qualquer informação ou esclarecimento adicional que entenda necessário.”*

- 1.3.** Em 11.03.2013 e em 12.03.2013, a entidade empregadora esclarece a CITE conforme se transcreve:

*“Aproveito ainda para informar que atualmente a nossa empresa é constituída por apenas 19 funcionários, conforme mapa em anexo.”*

*“(...) venho por este meio informar que os acionistas da ..., S.A., deliberaram a imediata dissolução da sociedade (cf ata em anexo). Este processo de liquidação durará por um período de pelo menos 2 anos, sendo que a atividade cessará até 31 de maio de 2013.*

*Para o efeito foram enviadas a 4 de março, e para todos os 19 trabalhadores (cf ficheiro Excel enviado dia 11-03-2013), as cartas de caducidade dos contratos de trabalho até 31 de maio de 2013, com exceção da do Responsável Financeiro (...) que apenas caducará a 31 de dezembro de 2013.*

*Também já foram devolvidas / vendidas uma boa parte das máquinas que eram posse da ... / ...Portugal. Também já foram enviadas as cartas de cessação do contrato de arrendamento dos armazéns de ambas as agências (e da sede – que é no armazém de ...).”*

- 1.4.** São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Anexo A do Relatório Único referente a 31 de outubro de 2011;
- Contrato de trabalho, de 23.08.2004;
- Certidão permanente com a inscrição da dissolução da sociedade;
- Quadro de pessoal abrangido pela dissolução da sociedade;
- Cópia das cartas de denúncia dos contratos de arrendamento e sublocação, de 14.02.2013;
- Cópia da ata n.º 19 da empresa ..., S.A., de 15.02.2013 e respetiva lista de presenças de acionistas, com “traduction pour compréhension”;

- Cópia de documento designando o representante da sociedade na Assembleia Geral Universal, de 11.02.2013.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** 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 regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

**2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).

**2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012,

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa

<sup>2</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)

de 26 de março, deve emitir o parecer prévio à inclusão em despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental.

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.º.<sup>3</sup>

**2.4.** 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.

**2.5.** 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).

**2.5.1.** 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;

---

<sup>3</sup> Consultar a este respeito, e a título exemplificativo o Parecer n.º 159/CITE/2010 e o Parecer n.º 41/CITE/2011.

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 trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, 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 trabalhadores 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.

**2.7.** 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.



**2.8.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora comunicou à trabalhadora especialmente protegida que irá proceder com o encerramento total e definitivo da empresa, por não dispor dos “*meios financeiros necessários para se manter em atividade*”, em virtude da “*grave crise que assolou, e continua a assolar, o setor da construção civil*”, “*o que motivou uma significativa redução da procura dos produtos e serviços similares aos da ...*”<sup>4</sup>. A entidade empregadora informa que ficam garantidos os “*direitos, nomeadamente o pagamento das respetivas compensações e dos créditos laborais devidos até à data da cessação dos respetivos contratos.*”.

**2.9.** Da comunicação dirigida à trabalhadora não constam todos os elementos elencados no artigo 360.º do Código do Trabalho, e não é junto ao processo cópia de ata de reunião de informações e negociação, nos termos previstos no artigo 361.º do mesmo diploma.

**2.10.** Perante tal facto importa aludir ao que melhor se explicita no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 03.12.2008, proferido no âmbito do Processo n.º 8814/2008-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no respeitante à verificação do formalismo previsto para o despedimento coletivo: “*(...) Com estes procedimentos, pretende-se, em qualquer caso, que, não obstante a verificação dos pressupostos da caducidade, o trabalhador não seja confrontado de imediato com a cessação do vínculo (...).*”

*Mas, o não cumprimento das formalidades exigidas, não acarreta a ilicitude do despedimento, como alegou o apelante, até porque não se trata de nenhum caso de despedimento em sentido próprio e a*

---

<sup>4</sup> De acordo com o objeto da Sociedade, descrito na Certidão Permanente junta ao processo, a empresa desenvolve a atividade de: “*Locação de equipamentos elevatórios para indústria; compra e venda, comercialização, reparação e aluguer de máquinas industriais, bem como a prestação de quaisquer serviços complementares ou acessórios às atividades aqui elencadas*”

*caducidade opera independentemente da verificação desses procedimentos.*

*Como refere Pedro Romano Martinez (...), “a caducidade determina a extinção do vínculo ipso facto, operando de modo automático. Porém, em determinados casos, pode ser necessário dar a conhecer a situação justificativa da caducidade, caso em que uma das partes deverá prestar a correspondente informação à contraparte. Ainda que a informação se imponha, não é a declaração onde ela se inclui que conduz à extinção do vínculo, pois a caducidade já operou. Assim, se o contrato de trabalho caduca por encerramento definitivo da empresa, apesar das formalidades exigidas, a caducidade verifica-se no momento do encerramento e não no momento em que se cumprem tais formalidades” (...).*

*Assim, o que determina a caducidade do contrato é o facto objetivo do encerramento da empresa determinado por vontade do empregador. O incumprimento das referidas formalidades, quando muito, poderá dar lugar a indemnização, verificados os pressupostos da responsabilidade civil (...).*

**2.11.** Naturalmente que deve entender-se que a caducidade do contrato de trabalho opera apenas nos casos da verificação dos 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](http://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.<sup>o</sup> 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. (...)*

**2.12.** Para a verificação deste pressuposto a entidade empregadora juntou ao processo a deliberação dos sócios no sentido da dissolução da sociedade com entrada imediata em liquidação, e respetivo registo na Certidão Permanente da firma ..., S.A., e na qual está inscrita, desde 15.02.2013 a dissolução com nomeação de liquidatário.

**2.13.** Nos termos do artigo 146.<sup>o</sup> do Código das Sociedades Comerciais: “1- *Salvo quando a lei disponha de forma diversa, a sociedade dissolvida entra imediatamente em liquidação, nos termos dos artigos seguintes do presente capítulo, aplicando-se ainda, nos casos de insolvência e nos casos expressamente previstos na lei de liquidação judicial, o disposto nas respetivas leis de processo.*

*2 - A sociedade em liquidação mantém a personalidade jurídica e, salvo quando outra coisa resulte das disposições subsequentes ou da modalidade da liquidação, continuam a ser-lhe aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições que regem as sociedades não dissolvidas.*

---

<sup>5</sup> Consultar no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o artigo 366.<sup>o</sup>, e na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o artigo 6.<sup>o</sup>.

3 - A partir da dissolução, à firma da sociedade deve ser aditada a menção «sociedade em liquidação» ou «em liquidação». (...).”

**2.14.** Com efeitos nas relações laborais, determina o n.º 2 do artigo 346.º do Código do Trabalho que a extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou do estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

A sociedade considera-se extinta, mesmo entre os sócios, pelo registo do encerramento da liquidação (n.º 2 do artigo 160.º do Código das Sociedades Comerciais). Nos termos da certidão junta ao processo, o prazo para a liquidação é de 2 anos.

**2.15.** De acordo com a informação constante do processo, a entidade empregadora está a promover a liquidação da sociedade já tendo procedido à devolução ou venda de “*uma boa parte das máquinas que eram posse da .../... Portugal*”, e à denúncia dos contratos de arrendamento “*de ambas as agências (e da sede – que é no armazém de ...).*”, com efeitos a 31.05.2013.

**2.16.** Neste sentido, e do que foi possível apurar no processo analisado afigura-se que as relações laborais existentes entre a entidade empregadora e a trabalhadora lactante, assim como com os demais dezoito trabalhadores afetos a esta empresa, cessam até 31.05.2013 por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de prestar trabalho ou de o empregador o receber, em virtude da dissolução da sociedade comercial e consequente liquidação com a finalidade de encerramento total e definitivo da empresa, uma vez que se afigura que estão a ser adotadas medidas que fazem supor que o *encerramento é total, isto é, que cessa toda a atividade da empresa e não apenas algumas valências, designadamente pela devolução e venda de “uma boa parte das*

*máquinas*” quando o objeto da empresa é a locação de equipamentos elevatórios para a indústria, compra e venda, comercialização, reparação e aluguer de máquinas industriais e a prestação de serviços complementares a esta atividade, e que, mesmo tratando-se de um processo de liquidação que terá a duração de 2 anos, é *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*, designadamente pela denúncia dos contratos de arrendamento dos locais onde a empresa desenvolvia a sua atividade, em concreto do local onde a trabalhadora especialmente protegida exerce a sua atividade (estabelecimento de ...), com efeitos a 31.05.2013.

Nesse sentido, e no que respeita à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante incluída no procedimento de despedimento coletivo por encerramento total e definitivo da empresa não se vislumbram indícios de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela empresa ... PORTUGAL, S.A. – Em Liquidação, no âmbito do encerramento total e definitivo da empresa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2013**