

PARECER N.º 241/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 12.02.

Processo n.º 656 – DG-C/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da empresa Externato ... cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora grávida ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02., nos seguintes termos:

Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos previstos no número 1 e da alínea b) do número 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, "Externato ...", Pessoa Coletiva Religiosa com o NIF/NIPC ..., (de ora em diante designada "Externato"), vem pela presente solicitar a V. Exas a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., grávida, com a categoria profissional de Educadora de Infância a exercer funções no Externato.

Introdução

O Externato ... é uma Pessoa Coletiva Religiosa, NIF/NIPC ..., com personalidade canónica e civil, conforme decreto de ereção canónica de 9 de junho de 2003, de acordo com as faculdades conferidas pelos canones 800 e 802 do Código de Direito Canónico, do Senhor D. ..., Bispo da Diocese de ... e propriedade da ..., NIPC...

Decorre da sua extinção, bem como do encerramento total e definitivo do estabelecimento de Ensino com o alvará nº ..., a cessação, por caducidade, do contrato de trabalho de todos os trabalhadores, em que se inclui a trabalhadora...

O procedimento adotado, tal como previsto no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, e o do artigo 360º e seguintes com as necessárias adaptações.

A extinção das pessoa coletivas religiosas opera de acordo com o artigo 42.º da Lei nº 16/2001 - Lei da Liberdade Religiosa - que expressamente regula esta matéria, e implica o cancelamento do assento no respetivo registo.

Note-se que não estamos perante uma sociedade comercial mas sim perante uma Pessoa Coletiva Religiosa que tem um enquadramento jurídico especial, aplicando-se-lhe o código de Direito Canónico, a Concordata e a Lei da Liberdade Religiosa e demais legislação conexas.

O presente pedido de emissão de parecer prévio decorre da aplicação do procedimento relativo ao despedimento coletivo com as necessárias adaptações.

Histórico

No dia 27 de maio de 2014 foi comunicada aos trabalhadores abrangidos a intenção de despedimento nos termos do número 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho para que na ausência de estrutura representativa dos trabalhadores, pudessem os mesmos decidir quanto a constituição de Comissão representativa ad hoc nos termos do mesmo número 3 do referido artigo. (cf anexo 1)

No dia 28 de maio de 2014, sete trabalhadores, em que se incluía a trabalhadora ..., grávida, comunicaram ao Externato que constituiriam uma Comissão Representativa (cf anexo 2).

Os restantes trabalhadores não constituíram dentro do prazo nenhuma comissão representativa.

No dia 19 de junho de 2014 foi enviada a Comissão Representativa uma comunicação contendo a informação nos termos dos números 1 e 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho (cf anexo 3).

No dia 19 de junho de 2014 foi enviada aos trabalhadores que não constituíram Comissão Representativa comunicação contendo a informação nos termos dos números 1 e 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho (cf anexo 6A,6B e 6C).

Nessa mesma data foi enviada cópia dessa documentação para a Direção dos Serviços para as Relações Profissionais do Ministério da Economia e Emprego nos termos do número 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho (cf anexo 4 e 5).

Após remarcação da reunião por' indisponibilidade de agenda da assessoria da Comissão Representativa a reunião marcada inicialmente para o dia 25.06.2014 (cf anexo 7, 8, 9 e 10), ficou marcada para o dia 2 de julho de 2014.

A fase de informação e negociações nos termos do número 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho teve lugar no dia 2 de julho de 2014 dia em que se realizou uma reunião de informação e negociação, em que estiveram presentes o representante do Ministério da Economia e do Emprego, a comissão representativa eleita pelos sete trabalhadores e a sua assessoria, os trabalhadores que não constituíram a comissão representativa e representante da Pessoa Coletiva Religiosa e assessor. (cf anexo 11)

Sem prejuízo da análise por esses serviços da informação mais detalhada constante dos anexos 1 a 11 ao presente requerimento e que aqui se dão para todos os devidos feitos reproduzidos, mais uma vez salientamos que, o

presente processo não é de despedimento coletivo, mas sim uma cessação, por caducidade, do contrato de trabalho de todos os trabalhadores decorrente da extinção da pessoa coletiva, a que se aplica o procedimento de despedimento coletivo, tal como previsto no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, e o do artigo 360.º e seguintes com as necessárias adaptações. Razão pela qual vem pela presente solicitar a V. Exas a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., grávida, com a categoria profissional de Educadora de Infância a exercer funções no Externato. Agradecemos confirmação da receção do presente email bem como da eventual necessidade de enviar a presente informação também por correio.

- 1.2.** Na carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, a empresa refere, o seguinte:

Exmo. (a). Senhor(a)

...

Vimos por este meio comunicar a V. Exa., nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, a nossa intenção de extinguir a Pessoa Coletiva Religiosa, com personalidade canónica e civil, "Externato ...", com a NIF/NIPC ..., bem como do encerramento total e definitivo do estabelecimento de Ensino com o alvará nº 1674, o que determina a caducidade do contrato de trabalho de todos os trabalhadores, a seguir discriminados, entre as quais se encontra V. Exa.:

- ...*
- ...*
- ...*
- ...*
- ...*
- ...*
- ...*

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

O procedimento a adotar; tal como previsto no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho; será o do artigo 360º e seguintes com as necessárias adaptações.

Nos termos do referido n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho os trabalhadores acima identificados poderão designar de entre eles e no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da receção desta comunicação uma Comissão Representativa com o máximo de 5 (Cinco) elementos, indicando a morada para onde deverá ser remetida a correspondência necessária.

Com as melhores cumprimentos,

1.2.1. Foi constituída Comissão Representativa de trabalhadores, da qual faz parte a trabalhadora grávida.

1.3. A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo:

Fundamentação Económica do Encerramento do Externato ...

1. Do externato

O Externato ... e uma Pessoa Coletiva Religiosa (a seguir designada por ... ou Externato), com o NIF/NIPC ..., e com personalidade canónica e civil, conforme decreto de ereção canónica de 9 de junho de 2003, de acordo com as faculdades conferidas pelos canones 800 e 802 do Código de Direito

Canónico, do Senhor D. ..., Bispo da Diocese de ...e propriedade da ..., NIPC...

Enquanto escola católica do ensino particular desenvolve a sua atividade através do estabelecimento de ensino com o alvará n.º...

Inicialmente a pessoa coletiva religiosa Externato ... pertencia a Diocese de ...que o transmitiu, em 2009, a ..., com a universalidade económica decorrente da sua atividade, bem como todo o seu ativo patrimonial em que se inclui o Alvará n.º...

2. Do Contexto sócio económico de Portugal

A partir de 2009 instalou-se uma crise em Portugal que levou a subida dos impostos, do desemprego e consequente diminuição dos rendimentos disponíveis.

Neste contexto também o ... foi afetado, tendo-se verificado uma perda progressiva de alunos. Os vários ajustes dos PEC's foram determinando a diminuição do rendimento disponível das famílias e começou a notar-se uma quebra significativa no número de alunos no Externato.

Para fazer face à quebra, que se fazia sentir no número de alunos, foram desenvolvidas um conjunto de estratégias com vista a incrementar as receitas, tendo-se procurado captar as crianças em idades mais baixas. A estratégia seguida não teve sucesso. Diga-se que mesmo em face da alteração dos preços e perfil dos "clientes", foram mais as perdas financeiras e de imagem que os ganhos obtidos.

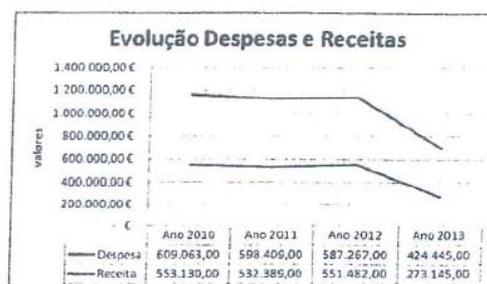
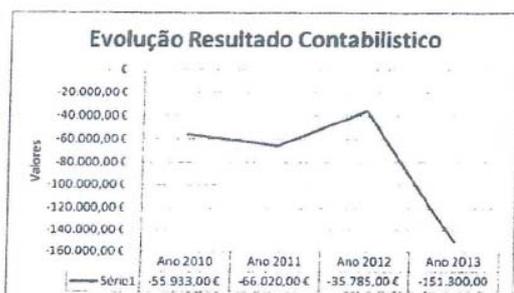
3. Da Persistência da Crise

Depois dos PEe's até março de 2011, o país entrou no período da troika em julho de 2011, com os respetivos e sucessivos cortes nos salários, aumentos de impostos e consequente diminuição dos rendimentos das famílias.

Todo este enquadramento de crise tem grande repercussão no Externato.

Para uma melhor compreensão da situação financeira do Externato veja-se a evolução do mesmo em termos de resultados contabilísticos entre 2010 e 2013.

Ano	Receita	Despesa	Resultado contabilístico
Ano 2010	553.130,00 €	609.063,00 €	- 55.933,00 €
Ano 2011	532.389,00 €	598.409,00 €	- 66.020,00 €
Ano 2012	551.482,00 €	587.267,00 €	- 35.785,00 €
Ano 2013	273.145,00 €	424.445,00 €	- 151.300,00 €



Reportando-nos ao ano contabilístico de 2013 os Gastos apurados foram de 424.445,00 (e os Rendimentos de 273.145,00 €, com um resultado negativo de 151.300,00 €

De ano para ano foram diminuindo as crianças, não tendo os ajustes no quadro de pessoal sido suficientes para garantir o equilíbrio financeiro da instituição.

	2011	2012	2013	2014
ALUNOS	MAIO 2011 - 163	OUTUBRO 2012 - 106	SETEMBRO 2013 - 54	JUNHO 2014 - 59
COLABORADORES	JANEIRO 2011 - 23	JANEIRO 2012 - 26	JANEIRO 2013 - 23	JANEIRO 2014 - 13

O aumento de crianças em 2011 e 2012 não teve repercussão no reequilíbrio financeiro considerado facto de as mensalidades pagas pelos alunos serem baixas.

Em março de 2013 foi nomeado o Diretor Executivo distinto da Diretora Pedagógica que continuou a mesma pessoa. Equacionava-se nessa altura se a instituição teria que fechar portas dados os desequilíbrios financeiros.

4. Do Ano Letivo 2013 - 2014

A). O Orçamento 2013-2014

Neste enquadramento de crise e de falta de receitas foi ponderada a continuidade da instituição.

Em junho de 2013 foi dada a indicação de que o número crianças, que iriam frequentar a instituição no ano letivo de 2013 - 2014, seria de cerca de 59.

Foi orçamentado e planeado o ano letivo nesse pressuposto tendo-se todavia constatado posteriormente que o número de alunos era substancialmente inferior.

Constatou-se ainda o orçamento revelava algumas fragilidades pois: (1) não incluía nenhuma margem para falhas no pagamento das mensalidades; (2) Acresce ainda que os valores mensais não contemplavam o facto de em

muitas situações haver descontos; (3) Foi feito com base no pagamento de 11 meses de mensalidades, facto que, sendo desejável, nem sempre acontece. O valor total de receita prevista, era de cerca de 258.070,00€ - o valor de despesa apenas com o pessoal, excluindo os seguros, era de cerca de 228.511,61€. Ficava assim um valor remanescente de quase 30 mil euros para a alimentação (fornecida por uma empresa externa), e para todas as outras despesas que, globalmente, ultrapassavam este valor.

B) Do exercício do ano letivo de 2013/2014:

O Diretor Executivo apresentou a sua renúncia em 13 de junho de 2013, tendo sido necessário encontrar um substituto que tomou posse no dia 1 de julho de 2013.

Feito, pelo Diretor, um ponto de situação, constatou-se que estavam apenas 46 crianças inscritas para o ano letivo de 2013/2014.

Em face do reduzido numero dos alunos e conseqüente quebra de receita foi necessário reduzir o número de trabalhadores para tentar equilibrar financeiramente a instituição. Para fazer face as avultadas indemnizações, em agosto de 2013, o ..., descapitalizado, teve que pedir à paroquia auxílio financeiro necessário.

Ainda em julho de 2013 foi possível aumentar o número de crianças inscritas, mas o desequilíbrio financeiro continuou a ser muito significativo.

A Paróquia de ..., sem capacidade financeira para continuar a suportar o défice mensal do Externato, teve que voltar a pedir ajuda à Diocese de ..., como aliás já tinha feito anteriormente, quer para garantir o funcionamento, quer para pagamento de indemnizações aos trabalhadores.

A paróquia chegou a ponderar o fecho da instituição nessa data. Todavia, dado que as aulas já estavam iniciadas e havia sido assumido o compromisso, para com as famílias, e restante comunidade educativa, relativo

a esse ano letivo de 2013/2014, foi tomada a decisão de manter a instituição em funcionamento.

Foi apresentado um pedido de financiamento de 130.000,00€ para fazer face ao funcionamento no ano letivo de 2013 - 2014. Considerou-se que este valor correspondia ao montante necessária para garantir a continuidade do funcionamento do Externato para o ano 2014 - 2015, contemplando-se já nesse valor algum investimento na divulgação e promoção do Externato. Todavia se fosse para encerrar o externato no final do ano letivo de 2013/2014 apenas seriam necessários cerca de 112.000,00€

Considerado o montante necessário, e a sua incapacidade financeira para dar resposta tais quantias, a Paróquia apresentou um pedido de empréstimo a Diocese, que acedeu, a emprestar 125.000,00€, de modo faseado ao longo do ano.

Para fazer face ao défice mensal a verba emprestada, pela Diocese de ..., ao longo do ano letivo 2013- 2014 atingiu o valor de 121.500,00€ em março de 2014.

Em face da continuidade dos resultados negativos, ao longo do ano letivo de 2013/2014, foram dadas indicações para que se fizesse uma auscultação aos Pais no sentido de se perceber se estes queriam matricular os seus filhos no ano letivo 2014-2015. Seriam ainda necessárias ações de divulgação para o exterior estimulando os possíveis interessados a matricular os seus filhos até ao final de abril para se poderem tomar decisões no mês de maio a tempo de se poder prevenir os familiares na possibilidade de encerramento do Externato.

5. Da Decisão de Encerramento

Em 8 de maio constatou-se que o número de crianças matriculadas para 2014 -2015 era de 32 crianças, embora estivessem mais 8 indicadas, mas não inscritas, para um quadro de pessoal de 13 funcionários.

O desequilíbrio financeiro durante o ano de 2014 mantinha-se muito acentuado, continuando a agravar o endividamento da Paróquia de...

Não podia a proprietária do externato, deixar que chegado a mes de setembro de 2014, e em face da continuidade do desequilíbrio financeiro, tivesse que tomar a decisão de encerrar, defraudando aí sim as legítimas expectativas de toda a comunidade educativa.

A decisão de encerramento, sendo muito difícil de tomar, foi a única possível, permitindo que de forma atempada os pais dos alunos pudessem encontrar as melhores soluções para os seus filhos, e os restantes colaboradores procurassem alternativas de emprego.

Acresce que quem suporta e ficará a suportar - após a sua extinção - do ponto de vista financeiro esta situação deficitária é a ..., enquanto proprietária deste, que para fazer face a esta situação teve e terá que se endividar junto de terceiros.

Neste momento a ... é devedora em 19.06.2014 da quantia de 219.900,00 € para com a Diocese de Setúbal para fazer face a necessidades de financiamento do externato.

Ora não tem a ... capacidade financeira para suportar esta situação, não lhe restando outra solução que não seja a de extinguir a pessoa coletiva religiosa, com personalidade canónica e civil, "Externato ...", com o NIF/NIPC ..., (bem como do encerramento total e definitivo do estabelecimento de Ensino com o alvará nº ..., o que determina a cessação, por caducidade, do contrato de trabalho de todos os trabalhadores).

- 1.4.** A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos:

(...) encerramento total e definitivo do estabelecimento de Ensino com o alvará nº ..., o que determina a cessação, por caducidade, do contrato de trabalho de todos os trabalhadores.

- 1.5.** O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:
- a) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa
 - b) Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
 - c) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
 - d) 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.
 - e) Ata da reunião de negociação

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas

ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, 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.”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.3. Nos termos do artigo 359º do novo Código do Trabalho:

“1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- 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.
- 3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre

eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.5.** No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e de mercado, indicou o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 2.6.** No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa refere o seguinte:
- (...) encerramento total e definitivo do estabelecimento de Ensino com o alvará nº ..., o que determina a cessação, por caducidade, do contrato de trabalho de todos os trabalhadores.*
- 2.7.** Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o art.º 360º do CT, nomeadamente
- 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

2.8. Da análise do processo decorre que estamos perante não só o encerramento total do estabelecimento de ensino mas também da extinção da Pessoa Coletiva Religiosa,

Pelo que,

2.9. Não resulta, que existam indícios de discriminação na inclusão da referida trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora da trabalhadora, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de gravidez.



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014**