

## PARECER N.º 245/CITE/2015

**Assunto:** Parecer relativo à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora lactante, em consequência do encerramento total e definitivo da empresa

Processo n.º 597 – DL-C/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 05.05.2015, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., titular do estabelecimento de ensino ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão do parecer a que alude o 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.
- 1.2. Na carta dirigida à trabalhadora, objeto do presente parecer, datada de 29.04.2015, a empresa comunica, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Como é do conhecimento de todos os trabalhadores e colaboradores, a empresa desenvolve a sua atividade no âmbito da educação, designadamente, Creche, Pré-Escolar e 1º Ciclo.*
  - 1.2.2. *Também é do conhecimento de todos que, o nº de alunos tem vindo a diminuir, em qualquer dos segmentos de ensino referido. As causas dessa diminuição de alunos prendem-se com o menor nº de crianças*

*que nasce a cada ano e com a crise económica e financeira que o país atravessa. Assim, os cidadãos na sua generalidade perderam poder de compra, optando, em consequência, pelo ensino público e pelas IPSS.*

- 1.2.3.** *Para o ano letivo que se aproxima, 2015/2016 e, após o período de inscrição/matricula que decorreu até à presente data, a situação é ainda mais grave, uma vez que a redução de alunos é significativa, havendo apenas 33 inscrições/matriculas.*
- 1.2.4.** *Sendo a empresa um estabelecimento de ensino particular e não desenvolvendo qualquer outra atividade, a sua única fonte de rendimentos é precisamente a mensalidade dos alunos.*
- 1.2.5.** *A consequência da diminuição de alunos é necessariamente a perda de receitas. Analisados detalhadamente, os documentos contabilísticos, constituídos pelo Balanço, Demonstração de Resultados e respetivo anexo, resultou que a empresa tem apresentado prejuízos nos últimos anos, sendo os prejuízos reportados ao ano civil de 2014 de 12.143,23 €.*
- 1.2.6.** *A situação agravou-se desde o início do ano civil em curso, e os encargos da sociedade só tem sido honrados porquanto os seus sócios tem feito empréstimos à mesma. No entanto, tal situação não é sustentável, pois as receitas não cobrem os prejuízos.*
- 1.2.7.** *Ora, como se disse, o decréscimo de alunos tem como consequência direta o decréscimo de receitas, com os inerentes défices e prejuízos.*
- 1.2.8.** *Deste modo, a cessação dos contratos de trabalho é, pois, inevitável e inadiável.*

- 1.2.9.** *A continuidade da empresa, tornou-se económica e financeiramente inviável, não sendo sustentável a manutenção dos postos de trabalho.*
- 1.2.10.** *Destes factos foi já dado conhecimento às entidades competentes – Direção Regional dos Estabelecimentos Escolares, ao Sr. Diretor dos Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo e ao Instituto da Segurança Social, I. P. Centro Distrital de Lisboa, às quais se requereu o encerramento do ..., no final do ano letivo de 2014/2015.*
- 1.2.11.** *Os motivos do despedimento coletivo, são pois motivos de mercado, isto é, há uma efetiva e concreta diminuição da procura dos serviços que o empregador oferece, e motivos estruturais relacionados com o desequilíbrio económico-financeiro da empresa que apresenta resultados transitados e resultados líquidos de exercício negativos, que levam ao encerramento total e definitivo do ...*
- 1.2.12.** *O encerramento total e definitivo do ... em causa é irreversível, deixando a Entidade Empregadora de ter lugar para receber o trabalho e os Trabalhadores deixam de ter lugar para o exercer.*
- 1.2.13.** *A cessação de todos os contratos de trabalho, produzirá efeitos até 31 de agosto de 2015.*
- 1.2.14.** *Pelas invocadas razões, não resta qualquer outra solução que permita uma opção diferente”.*
- 1.3.** *“Todos os trabalhadores da empresa são abrangidos pela cessação do contrato de trabalho, decorrente do encerramento total e definitivo do*

*referido ..., pelo que não foram estabelecidos quaisquer critérios de seleção quanto aos trabalhadores a despedir”.*

- 1.4.** *“Atenta a situação económico-financeira da empresa não será atribuída uma qualquer compensação genérica para além da prevista no n.º 1 do art.º 366.º do Código de Trabalho, mas serão colocados à disposição os créditos vencidos e os exigíveis pela cessação do contrato”.*
- 1.5.** Efetivamente, foi realizada uma reunião de informações e negociação, em 5 de maio de 2015, entre os representantes da empresa e todas as 7 trabalhadoras a despedir, tendo sido esclarecida toda a situação que conduz ao encerramento total e definitivo da empresa e ao consequente despedimento de todas as trabalhadoras.

## **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;”.

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do 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 360.º 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.** Nos termos do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho “o encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações”.

- 2.6.** No encerramento “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (7) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 7 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa
- 2.7.** Da análise do processo e perante o encerramento total e definitivo da empresa, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade, na cessação do contrato de trabalho em causa.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe à cessação do contrato de trabalho celebrado entre a empresa ..., LDA., e a trabalhadora ora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JUNHO DE 2015, TENDO A REPRESENTANTE DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*“A CGTP vota favoravelmente o parecer, mas, sugeriu a retirada do ponto 2.5. do parecer, por entender que o mesmo não deve constar, porquanto à CITE cabe analisar o pedido de parecer, nos termos do artigo do Código do*

*Trabalho, que regula os despedimentos coletivos, sejam os mesmos do encerramento total do estabelecimento ou não.*

*Nestes termos, entende-se, que este 2.5. não deve integrar o parecer”.*