

PARECER N.º 248/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos previstos nos termos do 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 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 1905-DG-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 09.04.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., no âmbito do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

*“**ASSUNTO:** Pedido de 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 7/2009, de 12 de fevereiro*

Exmos. Senhores,

Os nossos melhores cumprimentos,

(...), sociedade por quotas, NIPC (...), matriculada na Conservatória do Registo Comercial de (...) sob o mesmo número, com sede na Rua (...), freguesia de (...), concelho de (...), e capital social de € 10.000,00 (dez mil euros), NISS (...), CAE (...), vem expor a V. Exas. o seguinte:

*A (...) deu início, no passado dia 21 de março, 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, com as alterações subsequentes abrangendo a totalidade do seu pessoal - 33 (trinta e três) trabalhadores distribuídos pelas categorias profissionais de ... e ... - razão pela qual não se mostrou necessária a utilização de quaisquer critérios de seleção.

Ora, a sociedade (...) foi constituída em 2008 para a exploração de ..., exploração essa feita ao abrigo de Contrato de Autorização de Ocupação com Caracter Precário, outorgado com a empresa (...), concessionária daquele (...), laborando a empresa única e exclusivamente nos referidos ...

Presentemente, encontra-se numa situação muito frágil: a empresa não labora desde o dia 13 de março, data da decisão de encerramento da Comissão Executiva da (...), encerramento que veio a ser, posteriormente, imposto pelas medidas adoptadas em virtude da declaração do Estado de Emergência, mais concretamente, o encerramento de todos os ...

Efetivamente, tal situação veio acentuar as dificuldades financeiras que a sociedade já atravessava e a suspensão da atividade coloca a sociedade numa situação de incapacidade de cumprimento das obrigações para com funcionários, fornecedores e Estado.

Acresce que o terminus do contrato outorgado com a (...) ocorrerá no próximo dia 30 de junho de 2020.

Ponderadas as medidas apresentadas pelo Governo que visam apoiar a economia, os trabalhadores e as empresas, no sentido de garantir a manutenção do emprego, as mesmas não se mostram exequíveis para esta sociedade, não só porque deixaria de prosseguir a sua atividade no próximo dia 30 de junho de 2020, mas também por já não poder assegurar o pagamento das futuras retribuições que adviriam por força do contrato de trabalho outorgados com os seus trabalhadores.

Por conseguinte, a sociedade decidiu avançar com a medida mais extrema de encerramento total e definitivo da empresa. A adoção desta medida resulta de uma decisão de gestão ditada, essencialmente, pelo facto de já não ser possível

assegurar a sustentabilidade da empresa, sendo já incalculável o prejuízo para a empresa e seus sócios gerentes.

Não existindo na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a comunicação de intenção de despedimento foi remetida a cada um dos trabalhadores envolvidos.

No âmbito deste processo, inclui-se a seguinte trabalhadora grávida, nos termos definidos no artigo 36.º do Código do Trabalho:

• (...), solteira, maior, nascida a (...), natural da (...), de nacionalidade portuguesa, portadora do cartão de cidadão n.º (...) emitido pela República Portuguesa e válido até 19/04/ 2028, NIF (...), beneficiária da Segurança Social n.º (...), residente na Avenida do (...), em (...).

Por não existir estrutura representativa de trabalhadores, não ter sido designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo e considerando que a sociedade será extinta, não se promoveu à fase de informações e negociação.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º, n.º 1 e 3, alínea b) do Código do Trabalho, solicitamos a V. Exas. a emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora supra identificada, remetendo para o efeito os seguintes documentos:

- Contrato de Trabalho (Doc. 1);*
- Certificado de incapacidade Temporária para o Trabalho (Doc. 2);*
- Cópia da comunicação inicial remetida à trabalhadora, a qual foi anexo quadro de pessoal (Doc. 3);*
- Registo dos CTT (...) (Doc. 4);*
- Comprovativo da receção da carta registada (Doc. 5);*
- Email da DGERT em resposta à comunicação nos termos do art.º 360.º/5 CT (Doc. 6);*

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com consideração (...).

1.2. Do processo consta documento datado de 21.03.2020, dirigido à trabalhadora especialmente protegida, cujo conteúdo se transcreve:

ASSUNTO: *Comunicação de intenção de proceder ao despedimento Coletivo*
Artigo 360.º n.º 3 do Código do Trabalho

Exma. Senhora,

Como é do seu inteiro conhecimento, a (...) dedica-se ao ..., exercendo a sua atividade exclusivamente no (...), estando impedida, por tempo indeterminado de laborar, em virtude da decisão do encerramento do mesmo, tomada no passado dia 13 de março, atentas as circunstâncias decorrentes da situação de emergência relacionada com a propagação do Coronavírus (COVID-19) e a tendência para um gradual agravamento.

Posteriormente a tal decisão, foi ordenado o encerramento de todos os ..., no cumprimento do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 2-A/2020, de 20 de março, da Presidência do Conselho de Ministros que regulamenta a aplicação do Estado de Emergência decretado pelo Presidente da República, o qual terá a duração de 15 dias, iniciado no dia 19 de março de 2020 e cessando no dia 2 de abril de 2020, sem prejuízo de eventuais renovações, nos termos da lei.

Infelizmente, em face do exposto, bem como da cessação do contrato de autorização de ocupação com carácter precário, outorgado com a empresa (...), concessionária do (...), esta empresa vê-se forçada a proceder ao despedimento da totalidade dos trabalhadores – de entre os quais se encontra V. Ex.ª, pondo assim terminus ao contrato de trabalho a termo entre nós celebrado em 31 de janeiro de 2019 – e 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, sendo já incalculável o prejuízo para a empresa e seus sócios gerentes.

A cessação do contrato de trabalho está a ser operada simultaneamente a abrangendo 33 (trinta e três) trabalhadores distribuídos pelas categorias profissionais ... e ..., nesta se incluindo a categoria profissional de V. Exa.

Não obstante as diligências no sentido de ser encontrada outra solução que não esta, não nos é possível assegurar o pagamento das futuras retribuições que adviriam por força daquele contrato, ficando assim em causa a subsistência da relação de trabalho.

Informamos que, nos termos legais, o presente processo de despedimento coletivo que ora se inicia respeitará, os prazos previstos no artigo 363.º do Código do Trabalho – pretendendo-se que decorra no período compreendido entre a presente data e o final de abril de 2020 – bem como lhe será paga a indemnização legalmente prevista no artigo 366.º do mesmo diploma legal.

Não existindo na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a presente comunicação será transmitida a cada um dos trabalhadores envolvidos.

Mais se informa, ainda que, nos termos do n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, poderá ser designada pelos trabalhadores uma Comissão representativa destes, com o máximo de 5 (cinco) membros, no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

Lamentamos o sucedido, mas não nos é de todo possível continuar a suportar esta situação; se não tomássemos esta atitude, iríamos entrar em incumprimento com os vencimentos, impostos e fornecedores.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com consideração (...).

1.3. Em 17.04.2020, através de email a CITE solicitou à entidade empregadora os seguintes elementos:

- Anexo A do Relatório Único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e Descrições (Quadro de Pessoal da Empresa); Comprovativo da extinção da pessoa coletiva, ou encerramento da atividade comercial, e/ou o encerramento da empresa;

ou, em alternativa, cópia da ata, através da qual, se encontra aposta a deliberação do encerramento do estabelecimento comercial; Outros esclarecimentos que se considerem pertinentes, atendendo à documentação agora solicitada.

1.4. Em 21.04.2020 a entidade empregadora responde à solicitação da CITE, juntando cópia da Acta n.º 15, que se dá por integralmente reproduzida para os devidos efeitos, onde se delibera o encerramento total e definitivo da empresa.

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

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).

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, 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 fevereiro,³ 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 c) 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

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.

empregador a solicitação de parecer prévio à CITE, nos termos do referido artigo 63.º.⁴

2.8. Nos termos previstos do artigo 346.º do Código do Trabalho, a morte de empregador em nome individual, a extinção de pessoa coletiva empregadora, ou o encerramento total e definitivo de empresa determinam a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações, exceto se se tratar de microempresa (a que emprega menos de 10 trabalhadores– alínea a) do n.º 1 do artigo 100.º do Código do Trabalho), de cujo encerramento o/a trabalhador/a deve ser informado com a antecedência prevista nos n.os 1 e 2 do artigo 363.º, relativo a decisão de despedimento coletivo.

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.

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

2.10. 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. 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.º 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. Ora, no caso em apreço, a entidade empregadora refere que a atividade da empresa se concentrava na exploração dos ... (...), exploração essa realizada ao abrigo de contrato de autorização de ocupação com caráter precário, outorgado entre a empresa e a concessionária daquele ..., relação contratual que termina em 30.06.2020.

2.13. Mais esclarece o empregador que em virtude da situação epidemiológica causada pelo Covid-19, se encontra sem desenvolver atividade desde 13.03.2020.

2.14. Com efeito, a entidade empregadora deliberou pelo encerramento definitivo da empresa e pela extinção da pessoa coletiva, conforme consta da cópia da Acta n.º 15 de 20.03.2020, junta ao processo e que se dá por integralmente reproduzida.

2.15. Acresce salientar que dos elementos juntos ao processo, as trabalhadoras não constituíram estrutura representativa, nem solicitaram informações ou reunião de negociação.

2.16. Face ao exposto, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras lactantes no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida ..., por encerramento definitivo da atividade comercial de "...", por não se vislumbrarem indícios de discriminação na cessação, por caducidade, do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida.

APROVADO EM 29 DE ABRIL DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.