

PARECER N.º 503/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos previstos nos n.º 3 e n.º 4 do artigo 346.º e n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 4394-DG-C/2020

I – OBJETO

1.1. Em 15.09.2020, a CITE recebeu de ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., no âmbito dos n.ºs 3 e 4 do artigo 346.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Pedido de parecer prévio à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, ..., no âmbito de um processo de encerramento definitivo do estabelecimento da ...

Exma. Senhora Presidente

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, vimos por este meio solicitar à CITE, presidida por V. Exa. a emissão de Parecer Prévio à cessação do contrato de trabalho da Trabalhadora, ..., que se encontra grávida.

Para o efeito informamos o seguinte:

- a) No dia 26 de agosto corrente realizou-se assembleia geral ..., sociedade por quotas, com sede na ..., com o número único de matrícula na Conservatória na Conservatória do Registo Comercial e de Pessoa Coletiva ..., na qual foi deliberada a dissolução desta sociedade, tendo a mesma entrado em liquidação;*
- b) Não se encontrando reunidas as condições financeiras que permitam garantir o funcionamento durante o ano letivo de 2020/2021, foi deliberado o*

*encerramento total do estabelecimento escolar sito ..., em todas as suas
valências, no dia 30 de setembro do corrente ano de 2020;*

*c) Em face do exposto, tendo em consideração que é o único estabelecimento
desta sociedade, foi desencadeado o procedimento para cessação por
caducidade de todos os contratos de trabalho em vigor, nos termos previstos no
artigo 346º, nos 2 do Código do Trabalho;*

*d) Em cumprimento do disposto no artigo 360º, nos 2 e 3 do Código do Trabalho por
carta datada de 28.08.2020, remetida em 31.08.2020 foi prestada a seguinte
informação a todos os trabalhadores:*

1. Motivos do encerramento

*A atual situação excecional de emergência de saúde pública de âmbito
internacional causada pelo novo Coronavírus SARS-CoV-2, gerador da doença
COVID-19, que afeta o país e o mundo na sua globalidade, acarretou
consequências muito graves ao nível da capacidade de manutenção em
funcionamento do ...*

*Os enormes prejuízos sofridos durante o período de confinamento absoluto, que
foram mitigados apenas parcialmente com recurso a apoios resultantes de
medidas estatais e de endividamento próprio, continuam a fazer-se sentir
presentemente.*

*Esta situação agravou-se substancialmente com a constatação, por razões
inerentes a cada uma das famílias, de uma redução drástica do número de
crianças inscritas para o ano letivo 2020/2021, o que determina a existência de
custos superiores às receitas decorrentes da atividade.*

*Tem vindo a direção a procurar ativamente soluções que permitissem manter em
funcionamento o estabelecimento escolar. Contudo, esgotadas as alternativas
possíveis, constata-se que não é viável garantir o decurso do ano letivo com
cumprimento de todas as responsabilidades que daí advêm, tendo sido, em*

consequência, determinado o encerramento total do estabelecimento escolar, em todas as suas valências, no dia 30 de setembro de 2020.

2. Pessoal abrangido

O encerramento total e definitivo do estabelecimento escolar determinará a cessação, por caducidade, dos contratos de todos os trabalhadores da sociedade.

e) No dia 03.09.2020, para cumprimento do disposto no artigo 361º do Código do Trabalho, foi realizada no dia 03 de setembro, pelas 18:00h, nas instalações da sociedade, uma reunião com todos os trabalhadores para efeitos de prestação das informações e esclarecimentos necessários.

f) Nesta data foram remetidas a todos os Trabalhadores, com exceção da Trabalhadora grávida relativamente à qual se reporta o presente pedido de parecer, as comunicações de cessação dos respetivos contratos de trabalho.

g) Relativamente à Trabalhadora grávida foi remetida carta informando da remessa de cópia do processo a esta Comissão, solicitando Parecer Prévio, nos termos legais e indicando também os direitos que para si decorrem da cessação do contrato em caso de parecer positivo.

Pelo exposto, anexamos cópia de toda a documentação do processo, solicitando a V. Exa. emissão de Parecer Prévio à cessação, por caducidade, do contrato de trabalho de ... decorrente do encerramento definitivo do estabelecimento escolar ... (...)"

1.2. Do processo consta carta datada de 28.08.2020, dirigida à trabalhadora especialmente protegida, cujo conteúdo se transcreve:

"(...) Assunto: Dissolução da ... – Encerramento definitivo do estabelecimento. Cessação de contrato de trabalho por caducidade.

Exma. Senhora,

Nos termos e para os efeitos do disposto no Artigo 346º, n 2 e 3 do Código do Trabalho vimos por este meio comunicar a V. Exas que no dia 26 de agosto corrente se realizou assembleia geral ..., na qual foi deliberada a dissolução desta ..., tendo a mesma entrado em liquidação.

Mais informamos V Exas que, não se encontrando reunidas as condições financeiras que permitiam garantir o funcionamento durante o ano letivo de 2020/2021, foi deliberado o encerramento total do estabelecimento escolar sito na (...), em todas as suas valências, no dia 30 de setembro do corrente ano de 2020.

Em face do exposto, tendo em consideração que é o único estabelecimento desta ..., o contrato de trabalho que liga V. Exa. a esta ... caduca nos termos previstos no artigo 346º, n.º 2 e 3 do Código do Trabalho.

Em cumprimento do disposto no artigo 360º, n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho informamos o seguinte:

1. Motivos do encerramento

A atual situação excepcional de emergência de saúde pública de âmbito internacional causada pelo novo Coronavírus SARS-CoV-2, gerador da doença COVID-19, que afeta o país e o mundo na sua globalidade, acarretou consequências muito graves ao nível da capacidade de manutenção em funcionamento do estabelecimento escolar desta

Os enormes prejuízos sofridos durante o período de confinamento absoluto, que foram mitigados apenas parcialmente com recurso a apoios resultantes de medidas estatais e de endividamento próprio, continuam a fazer-se sentir presentemente.

Esta situação agravou-se substancialmente com a constatação, por razões inerentes a cada uma das famílias, de uma redução drástica do número de crianças inscritas para o ano letivo 2020/2021, o que determina a existência de custos superiores às receitas decorrentes da atividade.

*Tem vindo a direção a procurar ativamente soluções que permitissem manter em funcionamento o estabelecimento escolar. Contudo, esgotadas as alternativas possíveis, constata-se que não é viável garantir o decurso do ano letivo com cumprimento de todas as responsabilidades que daí advêm, tendo sido, em consequência, determinado o **encerramento total do estabelecimento escolar, em todas as suas valências, no dia 30 de setembro de 2020.***

2. Pessoal abrangido

O encerramento total e definitivo do estabelecimento escolar determinará a cessação, por caducidade, dos contratos de todos os trabalhadores da

3. Período de tempo até à cessação do contrato

Tendo em consideração que o estabelecimento escolar no qual são exercidas as funções inerentes ao contrato de trabalho em vigor com V. Exa, encerrará no dia 30 de setembro, a partir de tal data cessa o dever de assiduidade, mantendo-se, contudo, o contrato em vigor durante o período de tempo necessário à conclusão do procedimento legal nos termos do disposto no artigo 346.º e 360.º e seguintes do Código do Trabalho.

4. Compensação a receber

Em face da caducidade do contrato de trabalho assiste-lhe o direito a receber a compensação prevista no n.º 5 do artigo 346.º do Código do Trabalho.

Mais se informa V. Exa que, para cumprimentos do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, foi designado o próximo dia 03 de setembro pelas 18:00h nas instalações da ... para reunião com todos os trabalhadores para efeitos de prestação das informações e esclarecimentos necessários (...)."

1.3. Foi realizada reunião de informação e negociação no dia 03.09.2020, tendo sido lavrada Ata, conforme se transcreve:

“Ata da reunião formal realizada no âmbito do procedimento de cessação dos Contratos de Trabalho por encerramento total e definitivo do único estabelecimento escolar ...

Aos três dias do mês de setembro de 2020, pelas dezoito horas e trinta minutos, na sede da ..., ... por quotas com o número único de matrícula e de Pessoa Coletiva ..., encontrando-se presentes todos os gerentes da ..., ..., ... e ..., realizou-se uma reunião formal de comunicação e informações aos Trabalhadores do processo que, por razões económicas estruturais e de mercado esta ... desencadeou nos termos da legislação em vigor para encerramento total e definitivo do único estabelecimento escolar de que é titular, sito na sede da ..., ..., o que tem por consequência necessária a cessação de todos os contratos de trabalho em vigor, no total de doze, contabilizando também os contratos com a Gerente ... e com a sócia ...

Encontravam-se presentes nesta reunião, para além dos próprios Gerentes, os Advogados, ..., titular da cédula profissional (...) e ..., titular da cédula profissional (...), e os seguintes Trabalhadores:

- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;

Pelos Gerentes foi passada a palavra à Advogada ... que contextualizou a reunião, referindo que, conforme consta da carta comunicada a cada um dos Trabalhadores, no passado dia 26 de agosto se realizou assembleia geral ..., na qual foi deliberada a dissolução desta ..., tendo a mesma entrado em liquidação.

Verificando-se que não se encontram reunidas as condições financeiras que permitam garantir o funcionamento do estabelecimento escolar durante o ano letivo de 2020/2021, impôs-se a necessidade de acautelar a comunicação aos Pais e Encarregados de Educação com a maior brevidade, de Forma a permitir que possam alcançar a transferência das crianças para outros estabelecimentos escolares, tendo sido decidido o encerramento total do estabelecimento escolar da ..., em todas as suas valências, no dia 30 de setembro do corrente ano de 2020.

Esta situação decorre da atual situação excepcional de emergência de saúde pública de âmbito internacional causada pelo novo Coronavírus SARS-CoV-2, gerador da doença COVID-19, que afeta o país e o mundo na sua globalidade, a qual acarretou consequências muito graves ao nível da capacidade de manutenção em funcionamento do estabelecimento escolar desta Os enormes prejuízos sofridos durante o período de confinamento absoluto, que foram mitigados apenas parcialmente com recurso a apoios resultantes de medidas estatais e de endividamento próprio, continuam a fazer-se sentir presentemente.

Constatando-se que, por razões inerentes a cada uma das famílias, uma redução drástica do número de crianças inscritas para o ano letivo 2020/2021, o que determina a existência decorrentes da atividade, a ... viu-se colocada numa situação muito gravosa.

A Gerência procurou ativamente soluções que permitissem manter em funcionamento o estabelecimento escolar, tendo-se verificado, contudo, que não é viável garantir o decurso do ano letivo com cumprimento de todas as responsabilidades que daí advém, uma vez que as receitas decorrentes das mensalidades das crianças não são sequer suficientes para a cobertura dos custos correntes e a ... não tem capacidade de um maior endividamento.

Não detendo a ... qualquer outra fonte de receitas e sendo este o seu único estabelecimento, foi determinado o encerramento total do mesmo, em todas as suas valências, na data indicada e desencadeado o procedimento de cessação dos Contratos de Trabalho por caducidade.

Esta reunião destina-se a prestar informações sobre o próprio procedimento de cessação dos contratos de trabalho, o que não impede, naturalmente, os Trabalhadores de obterem o apoio jurídico que entenderem adequado junto das entidades oficiais, ou de advogados por si escolhidos.

Quanto às informações, foi dito que no prazo de quinze dias a contar da primeira comunicação enviada em 31.08.2020, será remetida a cada um dos Trabalhadores a comunicação da data concreta de cessação dos seus contratos de trabalho, cumprindo o pré-aviso determinado na lei, tendo em consideração a sua antiguidade na empresa.

Tendo em consideração o encerramento do estabelecimento escolar no dia 30 de setembro, a partir desta data cessará o seu dever de assiduidade, sem prejuízo do direito à receção do valor do salário até ao termo do prazo. Durante este pré-aviso os Trabalhadores poderão rescindir os contratos, sem perda do direito à compensação. Foi ainda informado que, no período que medeia esta reunião e a comunicação a enviar com a determinação concreta da data da cessação dos contratos será cada um dos trabalhadores contactado no sentido de ser apresentada proposta de pagamento faseado dos valores a que têm direito pela cessação do contrato e dos valores de créditos salariais que se encontrem por liquidar, de modo a garantir o pagamento integral de todos os valores a que têm direito nos termos legais.

Verificando-se que relativamente à Trabalhadora ..., a mesma se encontra grávida, antes da comunicação da decisão final, será cumprida a formalidade de obtenção do parecer da CITE, obrigatório nos termos do disposto no artigo 63º do Código do Trabalho, aplicável por analogia. Pelo Advogado ... foi reforçado que a ... pretende a total transparência de todo o processo.

Aberta a reunião ao esclarecimento de questões colocadas pelos Trabalhadores pelo Trabalhador ... foi colocada a questão de saber quando terão acesso às propostas concretas de pagamento dos valores, pedindo que o processo seja célere no sentido de trazer alguma tranquilidade, uma vez que os últimos tempos têm sido muito difíceis, tendo o mesmo sido informado que tal ocorrerá durante a próxima semana. A Trabalhadora ... questionou se teria que esperar pelo parecer

da CITE para que lhe seja apresentada proposta de pagamento dos valores devidos, tendo sido informada que a reunião com a mesma decorrerá também durante a próxima semana. A Trabalhadora ... questionou como poderia ser resolvida uma situação de contrato de trabalho por parte de uma empresa que pretendesse contratar um empregado através do centro de emprego, tendo-lhe sido explicitado que poderia rescindir o contrato de trabalho durante o prazo de pré-aviso sem perda dos seus direitos legalmente conferidos. Por fim, a Trabalhadora ... questionou sobre a data a partir da qual será iniciado o período de pré-aviso, tendo sido informada que será a partir do dia do envio da carta com indicação concreta do mesmo.

Nada mais havendo a tratar, foi a reunião encerrada pelas vinte horas, sendo a presente ata lavrada, lida e aprovada por unanimidade, sendo assinada por todos os presentes (...).

1.4. Do processo constam cópia de Ata de reunião de 26.08.2020, onde foi deliberado o encerramento definitivo do estabelecimento escolar da ... "..." e a dissolução da ... e entrada em liquidação.

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, 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

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).

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.

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 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:

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

- 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. Realce-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.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. (...)”.

2.13. Ora, no caso em apreço, a entidade empregadora que se dedica à atividade de cuidados de crianças, nomeadamente ..., comunicou aos seus trabalhadores e trabalhadoras que em virtude dos prejuízos provocados pela Pandemia gerada pelo Coronavírus SARS-CoV-2 e do agravamento desses prejuízos provocados pela constatação, por razões inerentes a cada uma das famílias, que se traduziu numa redução drástica do número de crianças inscritas para o ano letivo 2020/2021, determinando a existência de custos superiores às receitas decorrentes da atividade, tornando-se inviável garantir o decurso do ano letivo com cumprimento de todas as responsabilidades que daí advém, pelo que, decidiu o empregador encerrar total e definitivamente o estabelecimento escolar dissolvendo a ... e entrar em liquidação.

2.14. Quanto aos critérios de seleção dos trabalhadores/as a serem abrangidos/as pelo despedimento, refere a empresa que o encerramento total e definitivo da empresa determina a cessação de todos os contratos de trabalho, por caducidade.

2.15. Da ata das reuniões de informações e negociação não resulta expressa oposição ao despedimento por parte da trabalhadora especialmente protegida e presente na reunião.

2.16. Assim, decorre do processo que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras especialmente protegidas no presente despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., por não se vislumbrarem indícios de discriminação na cessação, por caducidade, do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE OUTUBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.