

PARECER N.º 21/CITE/2017

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

Processo n.º 2187 – DG-C/2016

I – OBJETO

1.1. Em 21.12.2016, a CITE recebeu do ... 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 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, em 11.10.2016, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Vimos pela presente, nos termos e para os efeitos previstos nos art.ºs 343.º e seguintes do Código de Trabalho, expor e comunicar-lhe o seguinte:*

1.2.2. *Por contrato de trabalho celebrado em 27.10.2011, mantém com esta empresa um vínculo laboral, presentemente com a categoria profissional de “Repositora” e a profissão de “Operadora de Loja”;*

- 1.2.3. *Decidiu esta empresa iniciar um processo conducente ao encerramento da empresa, com o conseqüente encerramento do seu estabelecimento denominado "...", sito no ..., em ..., considerando:*
- 1.2.4. *A redução significativa da atividade da empresa e nomeadamente do seu identificado estabelecimento, verificada nos últimos anos, com a crise económica que vem atravessando o concelho de ...;*
- 1.2.5. *Verificando-se a diminuição gradual da procura dos bens vendidos pelo "...", quer pela redução do poder de compra em geral dos seus clientes, quer pelo aumento da concorrência de outras empresas do setor, que se instalaram no mercado da região ("...", "...", etc.);*
- 1.2.6. *Acrescendo a anunciada futura instalação de novas superfícies comerciais na região, concorrenciais com a atividade da empresa, com a conseqüente previsível diminuição da sua atividade comercial ("...", "...");*
- 1.2.7. *Nas atuais condições, e não se prevendo melhorias em termos de volume de vendas e de trabalho, torna-se impossível para a empresa manter a sua atividade bem como os atuais postos de trabalho dos seus trabalhadores.*
- 1.2.8. *Para o efeito é intenção desta empresa, promover o seu encerramento total e definitivo a partir de 31 de dezembro de 2016, o que nos termos do art.º 346.º, n.º 3, do Código de Trabalho, determina a caducidade do contrato de trabalho, com V. Exa." e com os demais seus atuais trabalhadores.*

- 1.2.9.** *Ponderando todos os condicionantes legais, decidiu esta empresa, iniciar com V. Ex.a os procedimentos legais, com vista à cessação do seu contrato de trabalho, com tais fundamentos e nos seguintes termos:*
- 1.2.10.** *Atento o disposto nos ns.º 3, 4 e 5 do art.º 346.º do Código do Trabalho, sendo esta sociedade comercial por quotas, uma “microempresa”, vem esta empresa complementarmente informar V. Ex.a do seguinte:*
- 1.2.11.** *Atento o disposto no n.º 4 do art.º 346.º, conjugado com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 363.º do Código de Trabalho, o período de tempo no decurso do qual se pretende efetivar o despedimento, reporta-se ao próximo dia 31 de dezembro de 2016.*
- 1.2.12.** *Atento o disposto no n.º 5, do art.º 346.º do Código do Trabalho, ser-lhe-á paga a compensação legal calculada nos termos do art.º 366.º do Código de Trabalho.*
- 1.2.13.** *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 124/2010, de 17 de novembro, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, compete emitir Parecer.*
- 1.2.14.** *Atento o disposto no art.º 63.º do Código do Trabalho, sendo do conhecimento da entidade patronal, que V. Ex.a se encontra grávida, será oportunamente enviada cópia do presente processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e*

mulheres, para efeitos de obtenção do necessário parecer prévio, previsto em tal norma”.

- 1.3.** A entidade empregadora informa que a trabalhadora em causa, não respondeu a esta carta, apesar de a ter recebido, em 13.10.2016.

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 360º 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, indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (9) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 10 trabalhadores/as, dos/as quais um já tinha anteriormente rescindido o contrato de trabalho.

- 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 o ... e a trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11.01.2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.