

PARECER N.º 116/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio no âmbito da cessação, por caducidade, do contrato de trabalho de trabalhadora grávida incluída no procedimento previsto no n.º 3 do artigo 347.º do Código do Trabalho, solicitado pela administrador de insolvência, nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 530 – DG-C/ 2012

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 12 de junho de 2012, do administrador de insolvência da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida incluída em processo de despedimento coletivo, ..., com a categoria profissional de escriturária 3ª.
- 1.2. O despedimento coletivo foi comunicado à trabalhadora em 30 de março de 2012, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho, e justificado pela empresa em comunicação efetuada pelo administrador de insolvência, nos termos seguintes:
 - 1.2.1 *O procedimento é implementado na sequência de ter sido proferida sentença em 1-3-1012, de declaração de insolvência, no processo de 8549/11.3TBBERG, que correu seus termos no 1º Juízo Cível do Tribunal Judicial de Braga.*
 - 1.2.2 *Assim sendo, vimos por este meio comunicar a intenção de promover um despedimento colectivo, ao abrigo do disposto no n.º 2 e 3 do artigo 347.º do Código do Trabalho. Este procedimento, uma vez que é implementado no âmbito*



de um processo de insolvência, seguirá o procedimento do despedimento colectivo previsto nos artigos 360.º, com as necessárias adaptações.

1.2.3 *Uma vez que não existe na empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento é efectuada a cada um dos trabalhadores abrangidos, onde se inclui a trabalhadora acima identificada, que se encontra grávida.*

1.2.4 *Perante a declaração de insolvência decretada judicialmente no processo atrás referido, o fundamento para a cessação dos contratos de trabalho abrangidos pelo presente procedimento, funda-se na dispensabilidade dos trabalhadores necessários para manter o funcionamento dos serviços mínimos da empresa.*

1.3. Em contacto telefónico com a empresa foi obtida a informação que a trabalhadora em causa laborava na delegação da Madeira, tendo esta sido encerrada em março de 2012.

1.4. A empresa remeteu depois informação confirmando a cessação do contrato de trabalho de todos os trabalhadores que laboravam naquela delegação, estando alguns incluídos neste procedimento de despedimento coletivo, e tendo outros sido objeto de outras formas de cessação do contrato de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*



- 2.2.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4.** Nos casos de insolvência e recuperação de empresas, a cessação dos contratos de trabalho ocorre por caducidade, mitigada, contudo, pela necessidade de invocação pelo administrador de insolvência da dispensabilidade dos trabalhadores para o funcionamento da empresa, e *deve ser antecedida do procedimento* aplicável ao despedimento coletivo, tal como determina o artigo 347.º, n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, com exceção das microempresas.
- 2.5.** Conforme decorre da informação transmitida pelo administrador de insolvência, a cessação dos contratos de trabalho tem por fundamento a dispensabilidade dos trabalhadores que não se revelam indispensáveis para o funcionamento da empresa.
- 2.6.** A informação prestada à trabalhadora contém ainda todos os outros elementos legalmente exigidos, conforme disposto no artigo 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja:
- a) *o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade,*
 - b) *os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,*



- c) *o período de tempo em que se pretende efetuar o despedimento e*
- d) *o método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores.*

2.7. Quanto à seleção dos trabalhadores, foram incluídos no procedimento de despedimento coletivo todos os que laboravam na delegação da Madeira, cujo encerramento ocorreu em março, o mesmo acontecendo com a trabalhadora grávida ...

2.8. Assim, quando à regularidade do procedimento, no que se relacione com eventual discriminação em função do seu estado de gravidez, não existem quaisquer indícios de discriminação na inclusão desta trabalhadora no presente procedimento de despedimento coletivo.

2.9. Quanto ao fundamento do procedimento, admitindo-se que, no final, se verificará o encerramento da empresa, não se encontram fundamentos para questionar a opção pela desnecessidade destes trabalhadores, em particular os que laboravam na delegação da Madeira.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE entende não se verificarem indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora grávida ... no procedimento previsto no n.º 3 do artigo 347.º do Código do Trabalho, promovido no âmbito da declaração de insolvência da empresa ..., S.A., e, por esse motivo, delibera não se opor à sua inclusão nesse procedimento.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2012**