

## PARECER N.º 170/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º 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  
Processo n.º 616 – DL-C/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 28.06.2013, a CITE recebeu da gerência da empresa ... – ATIVIDADES HOTELEIRAS, LDA., informação relativa ao despedimento da trabalhadora lactante ..., por motivo de encerramento total e definitivo da empresa, nos seguintes termos:

*Assunto: Despedimento por encerramento de empresa (extinção pessoa coletiva)*

*Data 20/06/2013*

*Exmos Senhores*

*Face ao assunto em epígrafe, vimos por este meio informar que no próximo dia 30/06/2013, iremos proceder ao encerramento (extinção de pessoa coletiva) da nossa Empresa.*

*O que vai originar despedimentos, nos quais está incluída a funcionária lactante ..., que se encontra a gozar a dispensa de amamentação, em 2 períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, desde o dia 04/04/2013.*

*Com os nossos melhores cumprimentos, colocamo-nos ao vosso inteiro dispor para qualquer esclarecimento adicional.”*

- 1.2. Por carta datada de 26.04.2013, a empresa comunicou à trabalhadora a caducidade do contrato de trabalho por encerramento da empresa, conforme se transcreve:

*“Lisboa, 26 de abril de 2013*

**CADUCIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR  
ENCERRAMENTO DA EMPRESA**

*Vimos por este meio comunicar a V. Ex.<sup>a</sup>, que devido às grandes dificuldades financeiras, que a Empresa tem vindo a atravessar, provocada pela redução da atividade da Empresa, devido à grande diminuição da procura dos nossos serviços, fomos forçados a proceder ao encerramento total e definitivo da Empresa, no qual irá resultar na caducidade do contrato de trabalho, que existe entre V.Ex.<sup>a</sup> e a nossa Empresa desde 23/10/2003, com efeitos a partir do próximo dia 30/06/2013.*

*Cumprindo assim, o previsto no n.º 2 do art.º 346.º e do n.º 1 - alínea c) do art.º 363.º, a respetiva compensação será calculada nos termos do art.º 366º.*

*Desde já apresentamos as nossas sinceras desculpas pelo 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 1.07.2013, a CITE solicitou à entidade empregadora, através dos escritórios n.º 1295 e 1296, a seguinte informação:

*Com referência ao assunto em epígrafe, e na sequência do pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., promovido por V. Ex.as, solicita-se, ao abrigo do previsto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a orgânica da CITE, o envio da seguinte documentação e informação, para efeitos de análise do procedimento de despedimento:*

- a) Cópia do comprovativo da data de receção da comunicação de despedimento por motivo de caducidade do contrato de trabalho na sequência do encerramento total e definitivo da empresa;*
  - b) Cópia de eventual ata de informações e negociação, ou de eventual resposta entregue pela trabalhadora;*
  - c) Anexo A do Relatório Único da empresa, com Tabela de Códigos e Respetivas Descrições;*
  - d) Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora lactante;*
  - e) Indicação da morada atual da trabalhadora lactante;*
  - f) Comprovativo/s do encerramento total e definitivo da empresa;*
  - g) Comprovativo de pagamento pela empresa e aceitação pela trabalhadora lactante da compensação devida;*
  - h) Contacto direto do responsável pelo processo de despedimento para efeitos de esclarecimento adicional, caso se verifique essa necessidade.*
- Atendendo ao prazo legal para emissão de parecer prévio pela CITE, os elementos solicitados deverão ser remetidos a esta Comissão, **com a maior urgência, até às 16.00h do dia 5 de julho de 2013 (sexta-feira), para o e-mail: secretariado@cite.gov.pt**, referindo o N/Processo: 616-DL-E/2013, ou para o Fax: 21 310 46 61.*

*Para qualquer esclarecimento adicional poderá contactar o serviço jurídico da CITE através do telefone 21 780 37 00.”*

- 1.4.** Encontra-se registado nesta Comissão o Processo n.º 453-QX/2013, datado de 6.05.2013, do qual constam exposições da trabalhadora objeto do presente parecer, que se transcrevem:

*“Bom dia, o meu nome é ..., e venho assim pedir a vossa ajuda e esclarecimento em relação ao facto, de o meu empregador ir encerrar o estabelecimento onde me encontro a trabalhar desde outubro de 2003.*

*As minhas questões são: quais os meus direitos uma vez que tenho dois filhos menores um de seis anos e outro de apenas seis meses, e uma vez que sei que eles vão fazer tudo para tentar ao máximo o não pagamento das indemnizações como devo proceder, ou como posso ou não estar protegida legalmente.*

*Por favor aguardo resposta urgente às minhas questões, pois devem entender estou muito preocupada e inquieta em relação ao futuro.*

*Pois se ao menos soubesse que me iriam pagar a indemnização já não seria tão mau mas sei que vou ter muitos problemas para que tal aconteça.*

*Atenciosamente:*

*...”*

*“Bom dia, o meu nome é ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., com o Nif n.º ..., telefone n.º ...*

*Venho assim conforme me foi aconselhado telefonicamente apresentar uma queixa, relativamente ao facto de a minha entidade empregadora me ter informado verbalmente que no próximo dia 30 de junho irá cessar atividade. Sendo eu uma lactante com um bebé de apenas seis meses,*

*e sem ter sequer a garantia de que irei ser indemnizada peço assim a vossa análise referente a este caso. (...)*”.

- 1.5.** Até à presente data esta Comissão não recebeu resposta da entidade empregadora à solicitação que lhe dirigiu em 1.07.2013, assim como não consegui contactar qualquer responsável pelo presente processo através do número telefónico indicado nos ofícios remetidos à CITE.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** 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 regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

- 2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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, 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).

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>2</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

- 2.3.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “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.”*
- 2.4.** 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 76/2012, de 26 de março, deve emitir o parecer prévio à inclusão em despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental.
- 2.5.** 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.<sup>3</sup>
- 2.6.** Nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do

---

<sup>3</sup> Consultar a este respeito, e a título exemplificativo o Parecer n.º 159/CITE/2010 e o Parecer n.º 41/CITE/2011.

contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

**2.7.** 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).

**2.7.1.** 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.

**2.8.** 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.

**2.9.** Refira-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.

**2.10.** 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](http://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<sup>4</sup> 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*

---

<sup>4</sup> Consultar no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o artigo 366.º, e na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o artigo 6.º.



*recebimento do trabalho atenta a evolução normal e previsível duma empresa que encerrou as suas instalações.(...)”.*

- 2.11.** No caso em análise, a entidade empregadora entendeu comunicar à CITE o presente processo, que se caracteriza pela escassez de informação constante da comunicação datada de 26.04.2013 e da falta de junção de elementos essenciais à sua análise, designadamente no que respeita ao número de trabalhadores abrangidos por esse encerramento, tornando impossível concluir pela necessidade do cumprimento do procedimento formal de despedimento coletivo.
- 2.12.** Igualmente, no presente processo, a falta de elementos que demonstrem o efetivo encerramento total e definitivo da empresa, adjuvada pela ausência de demonstração por parte da entidade empregadora em como procedeu ao pagamento da compensação prevista na lei e em como a trabalhadora aceitou essa compensação, conforme preocupações elencadas por esta na exposição enviada à CITE em 6.05.2013, não permitem concluir pela inexistência de indícios de discriminação em virtude da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante ... por motivo de encerramento total e definitivo da empresa ... – ATIVIDADES HOTELEIRAS, LDA., uma vez que não foram demonstrados os pressupostos da alegada caducidade do contrato de trabalho da referida trabalhadora persistindo, assim, a possibilidade de existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2013**