

PARECER N.º 61/CITE/2014

Assunto: Parecer relativo à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora grávida de empresa em processo de extinção, nos termos do n.º 2 do artigo 346.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 162 – DV/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.02.2014, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., cópia de processo de cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., por extinção da empresa, nos termos n.º 2 do artigo 346.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta, datada de 01.01.2014, dirigida à trabalhadora, a entidade empregadora refere o seguinte:
 - 1.2.1. “Vimos pela presente comunicar-lhe a nossa intenção de promover o seu despedimento por extinção do posto de trabalho, razão pela qual serve a presente comunicação como aviso prévio, em termos previstos pelas disposições conjugadas nos artigos 367.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.
 - 1.2.2. “Devido à redução substancial das vendas da empresa, levando a que a mesma não consiga cumprir pontualmente as obrigações a que está

vinculada, é economicamente inviável, originada pela situação económica vivida a nível nacional, a empresa irá promover a sua dissolução para breve, não irá fazer qualquer operação ativa no mercado, cessando em IVA a partir de 01 de janeiro de 2014, assim, tornando-se necessário e inevitável a extinção do seu posto de trabalho”.

- 1.2.3.** Face ao exposto, a cessação do contrato de trabalho celebrado com V. Exa., verificar-se-á no dia 15 de fevereiro de 2014”.
- 1.3.** Do presente processo não consta que a trabalhadora tenha respondido à citada carta da entidade empregadora.

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 artigo 2.º do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Ora, o caso “sub judice” não se afigura ser um despedimento por extinção do posto de trabalho, mas sim uma cessação do contrato de trabalho por caducidade, face à referida extinção da empresa, nos termos do n.º 2 do artigo 346.º do Código do Trabalho, segundo o qual “a extinção da pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho”.
- 2.5.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade no presente processo de cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, face à extinção da empresa.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade no presente processo de cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., face à extinção da empresa ..., LDA.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 10 DE MARÇO DE 2014**