

## **PARECER N.º 166/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 535 – DG-C/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu a 22.03.2016 da empresa ..., Lda., cópia de um processo de “despedimento coletivo por encerramento de empresa”, 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 nº 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** A entidade empregadora alega ter grandes dificuldades económicas e financeiras, originando prejuízos, motivados pela falta de receitas e de clientes, pelo que procederá à cessação da sua atividade e encerramento até ao dia 30.04.2016.
- 1.3.** Mais afirma a entidade empregadora que só tem um estabelecimento, sendo que revogou o contrato de arrendamento, com efeitos a partir de 30.04.2016.

- 1.4. A empregadora alega que tinha ao seu serviço três trabalhadoras, sendo que uma delas veio denunciar o contrato de trabalho.
- 1.5. Assim, a entidade empregadora tem duas trabalhadoras, sendo que uma delas está grávida e tem um contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado em 12.09.2014.
- 1.6. Mais alega a entidade empregadora que o encerramento da empresa determina a caducidade dos contratos de trabalho, e, nos termos do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, deve seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, mas tal não se lhe aplica por ser microempresa (artigo 346.º n.º 4), sendo que “o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º”, o que cumpriu.
- 1.7. Por cartas datadas de 15.03.2016, a entidade empregadora, comunicou a caducidade dos contratos de trabalho por encerramento da empresa às duas trabalhadoras, com efeitos a 30.04.2016.
- 1.8. A trabalhadora grávida recebeu a carta em 17.03.2016, através da qual, designadamente, a empregadora informa a trabalhadora que, nos termos do disposto no artigo 346.º n.º 5 do Código do Trabalho, até à data da cessação do contrato de trabalho, ser-lhe-ão disponibilizadas as compensações e créditos laborais devidos.
- 1.9. Em 21.03.2016, a entidade empregadora remete o processo à CITE.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão

pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2.** 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.
- 2.3.** 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”.*

- 2.4.** 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 parentalidade 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.
- 2.5.** 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 Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)”*, à CITE.

- 2.7.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa da entidade empregadora.
- 2.8.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.9.** Nos termos do disposto no artigo 346.º n.º 3 do Código do Trabalho, o encerramento de empresa determina a caducidade dos contratos de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho.
- 2.10.** Contudo, tratando-se de microempresa o disposto no mencionado n.º 3 do artigo 346.º não se aplica, devendo o/a trabalhador/a ser informado/a com a antecedência prevista nos números 1 e 2 do artigo 363.º, isto é, 30 dias.
- 2.11.** Considera-se microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores - alínea a) do n.º 1 do artigo 100.º do Código do Trabalho.

### **III – ANÁLISE**

- 3.1.** A exigência de parecer da CITE, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora grávida, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação.

- 3.2.** Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório.
- 3.3.** Se uma empresa faz cessar o contrato de arrendamento do seu único estabelecimento, cessando toda a atividade, há que concluir pelo encerramento definitivo do estabelecimento, o que determina a caducidade dos contratos de trabalho, conferindo aos/às trabalhadores/as o direito a indemnização legalmente prevista.
- 3.4.** Embora a causa de cessação dos contratos seja, como referido, a caducidade, a nível procedimental prosseguem-se os trâmites do despedimento coletivo.
- 3.5.** Contudo, de acordo com o quadro de pessoal junto ao processo enviado à CITE, a empresa tinha ao seu serviço três trabalhadoras e o sócio gerente, pelo que se trata de microempresa, caso em que se dispensa o procedimento de despedimento coletivo, exigindo-se apenas que o/a trabalhador/a seja informado/a com a antecedência prevista nos números 1 e 2 do artigo 363.º, isto é, 30 dias.
- 3.6.** Embora a entidade empregadora nada refira quanto ao contrato de trabalho do sócio gerente, da análise da documentação resulta que o mesmo exerce funções de diretor e gerente de restauração, o que deixará de ocorrer com o encerramento do estabelecimento.
- 3.7.** Como a trabalhadora foi contratada em 12.09.2014, foi cumprida a antecedência referida de 30 dias.
- 3.8.** A entidade empregadora fez prova no processo enviado à CITE de todo o alegado.



- 3.9. Assim, resulta claro que não houve qualquer ato de discriminação por parte da empresa, nem podia haver, uma vez que a empresa irá ser encerrada, e que a cessação dos contratos de trabalho abrange a totalidade dos(as) trabalhadores(as).

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora grávida ..., no processo de cessação do contrato de trabalho promovido pela entidade empregadora ..., Lda., em virtude de se afigurar que o mesmo não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE ABRIL DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**