



PARECER N.º 333/CITE/2016

Assunto: Parecer sobre caducidade de contrato de trabalho por encerramento definitivo da empresa, nos termos dos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho, de trabalhadora puérpera, incluída em procedimento formal de despedimento coletivo
Processo n.º 990 – DP-C/2016

I – OBJETO

1.1. Em 14 de junho de 2016, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., o seguinte pedido que se transcreve:

*“(...) Assunto: **Comunicação da caducidade de contrato de trabalho por encerramento definitivo da empresa.***

Exmos. Senhores,

Pela presente vimos comunicar a V. Exas. a caducidade do vínculo laboral da trabalhadora em gozo da licença parental, Exma. Sra. D. ..., no âmbito do procedimento de encerramento definitivo iniciado a 29 de abril de 2016, pela ..., Lda. (ora em diante apenas “...”).

Nos termos do artigo 346.º n.º 3 do Código do Trabalho, o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, isto é, o procedimento de despedimento coletivo.

Assim, a ... deu início ao referido procedimento, conforme documentos que se juntam e a seguir se identificam:

Cópia da comunicação inicial de despedimento datada de 29 de abril de 2016, apresentada aos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo e email comprovativo de receção da comunicação pela trabalhadora lactante;

Cópia da comunicação endereçada pela ... aos Trabalhadores, com os anexos à comunicação de despedimento: Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (anexo I); Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (anexo II); Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (anexo III); Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (anexo IV); Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (anexo V); Indicação do método de cálculo da compensação a conceder aos trabalhadores a despedir (anexo VI);

- Cópia da carta enviada à DGERT com a comunicação da instauração do procedimento de despedimento coletivo e com os mesmos anexos indicados no ponto anterior;*

- Cópia da ata da reunião de informações e negociações realizada a 11 de maio de 2016.*

Informamos que estaremos disponíveis para qualquer esclarecimento que tenham por conveniente.

Com os nossos melhores cumprimentos, (...).”

- 1.2.** Mostra o processo que a trabalhadora em referência recebeu, por mão própria, no dia 29 de abril de 2016, da ... — Sociedade de Advogados, ..., a seguinte comunicação:

“(...) ASSUNTO: CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO POR ENCERRAMENTO DEFINITIVO DA EMPRESA. PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO COLETIVO.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 3 do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (ex vi n.º 3 do artigo 346.º do mesmo Código), comunica-se a V. Exa. a caducidade do seu contrato de trabalho determinada pelo encerramento definitivo da empresa entidade empregadora.

Informamos ainda que, nos termos da sobredita disposição legal, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da presente comunicação, os trabalhadores poderão designar, de entre si, uma comissão representativa com o máximo de cinco membros.

Para estes efeitos deverá V. Ex.ª comunicar com os restantes trabalhadores da empresa, cujos contratos igualmente caducam por força do encerramento.

Queira, assim, V. Exa., dentro do mencionado prazo, informar-nos da nomeação da referida comissão, da correspondente composição e dos contactos dos respetivos membros para a seguinte morada:

(...)”.

1.3. Como doc. 2, consta do processo, a seguinte carta da mesma Sociedade de Advogados, recebida, por mão própria, pela trabalhadora em 9.05.2016:

“(...) Porto, 9 de maio de 2016

ASSUNTO: DESPEDIMENTO COLETIVO

Não tendo V Exa., juntamente com os outros trabalhadores envolvidos no despedimento coletivo que lhe foi comunicado a 2 de abril de 2016,

constituído, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, estrutura representativa dos trabalhadores, vimos pela presente remeter-lhe em anexo a informação a que alude o n.º 2 do referido artigo 360.º, a saber:

- Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo (anexo I);*
- Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (anexo II);*
- Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir (anexo III);*
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (anexo IV);*
- Indicação do penedo de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (anexo V);*
- Indicação do método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir (anexo VI);*

Encontra-se esta sociedade ao dispor de V. Exa para as informações e negociação previstas no artigo 361.º do Código do Trabalho, sugerindo para a realização de reunião o dia 11 de maio de 2016, pelas 10h30m, na sede da ora signatária sita na Rua (...)."

- 1.4.** Na descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo a empresa refere o seguinte:

“(…) MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLETIVO

1. *Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, passamos a seguir a descrever os motivos do despedimento coletivo.*
2. *A ..., LDA. (daqui em diante “...” ou “Empresa”), é urna sociedade especializada, essencialmente, em operações de controlo, inspeção e avaliação relativamente a quaisquer matérias-primas e, bem assim, relativamente a equipamentos, máquinas e instalações de qualquer natureza.*
3. *A ... pertence ao grupo multinacional ..., sendo detida na sua totalidade pela sociedade de direito suíço ..., S.A.*
4. *As sociedades do grupo ..., entre as quais a ..., prestam maioritariamente dois tipos de serviços: serviços de verificação após despacho, gestão de risco, inspeção no destino, inspeção pré-embarque, scanning não-intrusivo, avaliação, monitorização de trânsito e outras soluções de facilitação e segurança de transações comerciais a Governos (como forma de garantir que a receita do imposto de importação se baseia no justo valor dos produtos e que as importações proibidas, restringidas ou controladas são mais facilmente detetadas) e serviços comerciais, designadamente serviços de ensaio, inspeção e certificação e garantia de conformidade contratual para uma vasta gama de mercadorias, incluindo produtos agrícolas, metais e minerais, assim como bens de consumo e varga geral.*
5. *As sociedades do grupo ... desenvolvem, portanto, atividade comercial e atividade institucional, sendo que a ... desenvolve atualmente apenas a área institucional dividida em área institucional e institucional não-governamental.*

6. *A nível internacional (com impacto na atividade desenvolvida pelo grupo em Portugal, através da ...), a atividade do grupo ... tem vindo a ressentir-se significativamente nos últimos anos de uma quebra muito acentuada no número de contratos institucionais e no volume de trabalho.*

7. *Assim, a nível de grupo, e para fazer face a esta redução de atividade global, a ... iniciou uma reestruturação com vista a tornar menos pesadas, do ponto (...)*”

- 1.5.** Constatam do processo o quadro dos/as 16 trabalhadores/as a despedir, e os critérios utilizados que são os seguintes:

“(...) Em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, cumpre indicar os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir.

Tendo em conta em conta que o presente procedimento de despedimento coletivo é, essencialmente, uma formalidade decorrente do encerramento definitivo da empresa entidade empregadora e que todos os contratos de trabalho caducam por força do encerramento da empresa, nos termos do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, não se exige qualquer ponderação de fatores para a seleção de trabalhadores. (...)”.

- 1.6.** De referir que são despedidos/as todos/as os/as trabalhadores/as da empresa com a identificação e *“(...) Pretende-se proceder ao despedimento simultâneo de 14 dos trabalhadores abrangidos, logo que cumpridos os prazos aplicáveis ao presente procedimento de despedimento coletivo. Assim, no seu limite temporal mínimo, o processo durará por 15 (quinze) dias, contados da data da comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho, por forma*

a dar cumprimento ao prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 363.º, ambos do Código do Trabalho.

3. Os restantes 2 trabalhadores envolvidos (... e ...) ficarão ao serviço da entidade empregadora até à data de encerramento definitivo da empresa o que deverá ocorrer até final do mês de julho.

4. A contar da data da comunicação aos trabalhadores abrangidos da decisão de despedimento, acrescerá o prazo de aviso prévio que antecede o momento da cessação dos contratos de trabalho. (...)

- 1.7. Consta cópia da ata da reunião de informações e negociação, realizada no dia 11.05.2016, assinada por todos/os trabalhadores/as, incluída a trabalhadora ora especialmente protegida, com o seguinte teor:

“(...) Aos 11 dias de maio de 2016, pelas 10h30, na sede social da ..., LDA., (adiante abreviadamente designada por “Sociedade”), sita na Rua (...) Porto, estando presente a representante da Sociedade Senhora Dra. ... e 15 dos trabalhadores cujos contratos caducarão por força do encerramento da empresa, conforme lista de presenças abaixo, iniciou-se a reunião relativa à fase de informações e negociação no âmbito do procedimento de despedimento coletivo iniciado pela Sociedade no dia 29 de abril de 2016.

Não se encontrava presente nenhum representante do Ministério da Economia e do Emprego.

No início da reunião tomou a palavra a Senhora Dra. ... que deu uma breve explicação acerca dos motivos que estão na base do encerramento da empresa e da consequente caducidade dos contratos de trabalho, de acordo com a comunicação, com data de 09 de maio de 2016, enviada aos trabalhadores acima indicados.

A referida representante informou os trabalhadores que o procedimento de despedimento coletivo tem essencialmente como objetivo o cumprimento de certas formalidades e garantir os direitos dos trabalhadores, estando, no entanto, em causa, o encerramento da empresa e a conseqüente caducidade dos contratos de trabalho, pelo que não há lugar à ponderação sobre medidas alternativas.

Passando-se, então, à discussão do montante das compensações, a representante indicada pela Sociedade disse que a mesma está na disposição de pagar aos trabalhadores, a acrescer ao montante de indemnização calculado nos termos legais, um serviço de “outplacement” (acompanhamento na procura de emprego) valorizado em € 2.098, na condição de estes, durante o prazo de pré-aviso e nos termos do artigo 365 do Código do Trabalho, denunciarem os respetivos contratos de trabalho com efeitos, o mais tardar, a 30 de junho de 2016. (...);

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa, no seu 3 do artigo 68.º 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, 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 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), 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. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a 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: (...)

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 (...)."

2.4. Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), 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, cabendo à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(…) a) ...

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)”.

2.4.1. De salientar que apenas nos casos de despedimento, elencados no n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE tem competência para emissão de parecer prévio.

2.5. O regime previsto no artigo 346.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa, integrado no Capítulo VII, sobre cessação de contrato de trabalho, Secção II, dedicada à caducidade do contrato de trabalho, estabelece o seguinte, e se transcreve:

“(…) 1 – A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2 – A extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3 – O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 – O disposto no número anterior não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º.

5 – Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.(...)”.

2.6. Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, “(...) o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho. A caducidade só ocorrerá, pois, se o encerramento for total e não apenas parcial (hipótese em que haverá que lançar mão do despedimento coletivo) e definitivo e não apenas temporário (hipótese em que normalmente se verificará a suspensão dos contratos de trabalho ou em que pode ocorrer uma situação de mora do credor). Resta saber como é que se determina se o encerramento é verdadeiramente definitivo: parece que, segundo o sistema do Código, bastará a declaração do empregador nesse sentido (...)”.

2.7. Verificados os requisitos do encerramento para que se possa falar de caducidade para efeitos do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, importa, agora, definir o que se entende por empresa, no âmbito do Código do Trabalho, uma vez que só o encerramento total e definitivo da empresa pode determinar a caducidade do contrato de trabalho.

Para o referido autor, In Direito do Trabalho, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, págs 927 e 928: *“(...) deixando de lado a infundável discussão dos comercialistas sobre o conceito de empresa e a diferença relativamente ao estabelecimento, a aceção mais comum no direito do trabalho é a de que uma empresa pode ter diferentes estabelecimentos.”*

Ou In Direito do Trabalho, 3.ª Edição, Almedina, 2006, anotação, pág. 927: *“(...) O encerramento de apenas um deles determinará a caducidade dos contratos de trabalho? O artigo 113.º, n.º 1, da LCT dispunha que “em caso de encerramento definitivo do estabelecimento, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas autoridades competentes, os contratos de trabalho caducam, exceto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores, noutro ou noutros estabelecimentos”.*

2.7.1. Será, então, que uma sucursal de uma empresa estrangeira em Portugal é equivalente a um estabelecimento de uma empresa?

Como ensina Maria do Rosário Palma Ramalho In Grupos Empresariais e Societários Incidências Laborais, 2008, págs. 30 e seguintes: *(...) no domínio do direito do trabalho (...) a empresa releva diretamente enquanto fenómeno económico, ou seja, enquanto organização humana produtiva inserida num dos setores da atividade económica.*

O relevo do fenómeno da empresa – unidade económica para o direito do trabalho é tão evidente que a própria noção de empresa laboral, que se encontra em alguns autores, a identifica, em moldes puramente descritivos, como unidade económica produtiva que recorre a trabalhadores subordinados (...) de certo modo, o Código do Trabalho veio confirmar esta noção de empresa, ao classificar as empresas para efeitos da aplicação das regras laborais simplesmente por referência ao número de trabalhadores que detém (...).

(...) Em suma, para o direito do trabalho, a empresa releva enquanto fenómeno económico e independentemente da sua tradução nas categorias jurídicas do comerciante ou da sociedade comercial. (...) o direito das sociedades comerciais parte do princípio que a configuração da sociedade comercial que idealiza corresponde à configuração da empresa – unidade económica que lhe está subjacente.

Por seu turno, ao valorizar a empresa como fenómeno económico, o direito do trabalho pressupõe que esta empresa corresponde à figura do empregador, ente jurídico individual ou coletivo que é titular das situações jus laborais (...).”

Assumindo uma posição crítica sobre esta matéria, refere a autora que:
“(...) os paradigmas empresariais de referência em cada uma das áreas evoluíram ao longo dos tempos e vieram a pôr em causa aquele equilíbrio. O resultado desta evolução foi uma crescente desadequação dos regimes normativos edificados com base naqueles paradigmas às novas realidades (...).

2.8. Retomando o quadro normativo vigente, importa referir que a definição de empresa, ínsita no artigo 230.º do Código Comercial que prevê: “(...) *Haver-se-ão por comerciais as empresas, singulares ou coletivas, que se propuserem:*

1.º Transformar, por meio de fábrica ou manufaturas, matérias-primas, empregando para isso, ou só operários, ou operários e máquinas;

2.º Fornecer, em épocas diferentes, géneros, quer a particulares, quer ao Estado, mediante preço convencionado;

3.º Agenciar negócios ou leilões por conta de outrem em escritório aberto ao público, e mediante salário estipulado;

4.º Explorar quaisquer espetáculos públicos;

5.º Editar, publicar ou vender obras científicas, literárias ou artísticas;

6.º Edificar ou construir casas para outrem com materiais subministrados pelo empresário;

7.º Transportar, regular e permanentemente, por água ou por terra, quaisquer pessoas, animais, alfaias ou mercadorias de outrem;

§ 1.º Não haverá como compreendido no n.º 1.º o proprietário ou o explorador rural que apenas fabrica ou manufatura os produtos do terreno que agricultura acessoriamente à sua exploração agrícola, nem o artista, industrial, mestre ou oficial de ofício mecânico que exerce diretamente a sua arte, indústria ou ofício, embora empregue para isso, ou só operários, ou operários e máquinas.

§ 2.º Não se haverá como compreendido no n.º 2 o proprietário ou explorador rural que fizer fornecimento de produtos da respetiva propriedade.

§ 3.º Não se haverá como compreendido no n.º 5.º o próprio autor que editar, publicar ou vender as suas obras, sucursais, agências, delegações

ou outras formas locais de representação no território nacional ou no estrangeiro.

2 – A criação de sucursais, agências, delegações ou outras formas locais de representação depende de deliberação dos sócios, quando o contrato a não dispense, não nos ajuda na construção do conceito de empresa, no âmbito do direito do trabalho, designadamente pelo significado que esta pode assumir nas referidas áreas do direito, como se referiu.(...)”.

2.8.1. No Código das Sociedades Comerciais, o artigo 13.º sobre a epígrafe *formas locais de representação*, estabelece que:

“(...) 1 – Sem dependência de autorização contratual, mas também sem prejuízo de diferentes disposições do contrato, a sociedade pode criar sucursais, agências, delegações ou outras formas locais de representação, no território nacional ou no estrangeiro.

O artigo 4.º do mesmo Código determina, sobre sociedades com atividade em Portugal, que: *1 - A sociedade que não tenha a sede efetiva em Portugal, mas deseje exercer aqui a sua atividade por mais de um ano deve instituir uma representação permanente e cumprir o disposto na lei portuguesa sobre registo comercial. (...)”.*

2.9. No caso em análise, verifica-se que a trabalhadora exerce funções nas instalações da entidade empregadora, em Portugal, bem como os/as restantes trabalhadoras/es.

2.10. A questão de saber se o encerramento total e definitivo da entidade ..., Lda., para a qual a trabalhadora presta a sua atividade, corresponde, no âmbito do direito do trabalho, a uma situação enquadrável no n.º 3 do

artigo 63.º ou no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, é de relevante importância, uma vez que a resposta a esta questão conduzirá à obrigatoriedade ou não do pedido de parecer prévio à CITE.

E isto porque ou se está perante um encerramento de uma secção da empresa ou estrutura equivalente, o que conduz a uma situação típica de despedimento coletivo, enquadrável na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho ou, então, de uma caducidade do contrato de trabalho, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º.

2.11. Seguindo o raciocínio de que no âmbito laboral a definição de empresa se relaciona com a figura do empregador, parece, no caso em análise, que encerrando esta, total e definitivamente, o vínculo laboral tenha necessariamente e irremediavelmente de caducar por motivo de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o empregador receber a prestação de trabalho.

2.12. Acresce que nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 6.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, a caducidade do contrato de trabalho opera apenas nos casos em que se verifiquem os pressupostos para essa caducidade, como igualmente concretiza o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 25.09.2006, proferido no âmbito do Processo n.º 0516184, disponível em www.dgsi.pt que diz: “ (...) *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 (...) 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 recebimento do trabalho atenta a evolução normal e previsível duma empresa que encerrou as suas instalações. (...)”.

2.13. Não obstante se possa admitir a caducidade do contrato de trabalho da trabalhadora, e conseqüentemente, a eventual não obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 63.º do Código do Trabalho, importa, face ao pedido formulado pelo empregador – e no âmbito da missão cometida a esta Comissão predominantemente técnica e traduzida na prossecução da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e na colaboração na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade – aferir da eventual existência de indícios de discriminação para efeitos do disposto no artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho.

2.14. No processo objeto de análise verifica-se o encerramento total e definitivo da empresa, o que implica, nos termos legais, a caducidade de todos os contratos dos/as dezasseis trabalhadores/as que compõem o seu quadro de pessoal, e mais se verifica que a trabalhadora ora em causa compareceu à reunião de informações e negociação, realizada no dia



11.05.2016, não tendo manifestado qualquer oposição à cessação do seu contrato de trabalho.

- 2.15.** Face ao exposto, e não obstante a formalidade do atual procedimento de despedimento coletivo, se traduzir na verificação de uma caducidade do contrato de trabalho, convirá sublinhar que não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade relacionados com a cessação do vínculo laboral da trabalhadora puérpera ...

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** A CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ..., em procedimento formal de despedimento coletivo, por se afigurar estar em presença de uma caducidade do contrato de trabalho motivada pelo encerramento total e definitivo da empresa ..., Lda., nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** Não obstante a alegada impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a empresa receber a prestação de trabalho da trabalhadora, da análise da documentação que constitui o processo remetido à CITE, conclui-se não existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06.07.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME
LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**