

## PARECER N.º 75/CITE/2016

**Assunto:** Parecer relativo à cessação dos contratos de trabalho de duas trabalhadoras grávidas, em consequência do encerramento total e definitivo da empresa

Processo n.º 189 – DG-C/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 27.01.2016, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras grávidas ..., e ..., para efeitos da emissão do parecer a que alude o 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 12.02.

1.2. Nas cartas dirigidas às mencionadas trabalhadoras, objeto do presente parecer, respetivamente com as categorias profissionais de Manicure/ Pedicure e Depiladora e Cabeleireira, recebidas por estas em 06.01.2016, a empresa comunica, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Vimos pela presente comunicar a intenção de proceder ao encerramento total e definitivo da empresa e consequente caducidade do contrato de trabalho.*

1.2.2. *Como é do s/ conhecimento há já algum tempo que a atividade da empresa tem vindo a decair, sendo que neste momento enfrenta graves*

*dificuldades económicas e encontrando-se em situação de grave défice financeiro, não sendo já possível assegurar a viabilidade e sustentabilidade da empresa.*

**1.2.3.** *Com efeito, a atividade a que a Sociedade se dedica foi especialmente afetada pela grave crise que assolou, e continua a assolar, o setor dos cuidados de beleza; o que motivou uma significativa redução da procura dos serviços prestados pela Sociedade, crise relativamente à qual não se perspetiva qualquer melhoria nos próximos tempos.*

**1.2.4.** *Não obstante toda a conjugação de esforços da parte da Sociedade e dos seus trabalhadores, as medidas e as estratégias adotadas pela empresa com vista à manutenção da respetiva atividade e à sua viabilidade não surtiram os efeitos desejados. De forma a evitar um cenário de insolvência urge encerrar a empresa em tempo de conseguir honrar as suas obrigações financeiras e legais (nomeadamente vencimentos, impostos e fornecedores), pelo que se tornou imperativo que a mesma encerre, não havendo condições de manter os postos de trabalho, nem da manutenção do estabelecimento em funcionamento.*

**1.2.5.** *Em virtude do encerramento da empresa a 29 de fevereiro de 2016, o contrato de trabalho celebrado entre esta empresa e V.<sup>a</sup> Ex<sup>a</sup>, cessará por caducidade, nos termos do artigo 346.º, n.º 2 a 4, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, bem como o de todas as restantes trabalhadoras.*

**1.2.6.** *A todas as trabalhadoras serão assegurados os seus direitos, nomeadamente o pagamento das respetivas compensações e dos*

*créditos laborais devidos à data da cessação dos respetivos contratos sendo que o cálculo da compensação pela caducidade do contrato de trabalho será efetuado nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, e os valores ser-lhe-ão pagos nos últimos dias dos efeitos do s/ contrato de trabalho, dia 29 de fevereiro de 2016”.*

**1.3.** A empresa enviou novas cartas às trabalhadoras, objeto do presente parecer, recebidas por estas em 22.06.2015, comunicando, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** “Considerando que entregámos a V. Exa., oportunamente, carta de comunicação da intenção de encerramento total e definitivo da empresa e conseqüente caducidade do seu contrato de trabalho e que decorreram os 15 dias legais, para sua resposta à mesma, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho, anexo e aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, sem que tal tenha acontecido, vimos pela presente, e na senda do art.º 363.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exa. a caducidade do contrato de trabalho celebrado com V. Exa. Mais informamos que, a extinção produzirá os seus efeitos no dia 29 de fevereiro de 2016.

**1.3.2.** Como é do conhecimento de V. Exa., o encerramento da empresa e conseqüente caducidade do contrato de trabalho decorre da redução da atividade da empresa (motivos de mercado) provocada pelo decréscimo da procura dos nossos serviços, o que inviabiliza a manutenção do seu posto de trabalho. A diminuição da procura dos nossos serviços e a decorrente perda da receita implicaria, se não fosse tomada esta medida, o incumprimento das obrigações quer perante si, quer perante

as restantes trabalhadoras, quer perante a Segurança Social, o Fisco e outras entidades fornecedoras de bens e serviços.

- 1.3.3.** Assim, pelos motivos supra mencionados, tornou-se necessário encerrar a empresa onde V. Exa. exerce, as suas funções, com a consequente cessação por caducidade do contrato de trabalho correspondente, por motivos de mercado.
- 1.3.4.** Por fim, informa-se que, no último dia da sua prestação de trabalho, serão colocados, no nosso estabelecimento, à sua disposição, os créditos emergentes da sua prestação de trabalho e o valor da compensação correspondente à antiguidade, nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho”.
- 1.4.** A empresa informou que não foi constituída a comissão representativa dos trabalhadores a despedir, nem foi interpelada por trabalhadores por forma individual ou coletivamente.

## **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 alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho:  
“1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou

sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

**2.4.** Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- 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.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

**2.5.** Nos termos do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho “o encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do

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

- 2.6.** No encerramento “*sub judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do mesmo, consubstanciados em motivos de mercado, indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (5) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 7 trabalhadoras, das quais 2 rescindiram o contrato de trabalho no início de 2015.
- 2.7.** Da análise do processo e perante o encerramento total e definitivo da empresa, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade, nas cessações dos contratos de trabalho em causa.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe às cessações dos contratos de trabalho celebrados entre a empresa ..., LDA., e as trabalhadoras grávidas ... e ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17.02.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**