

**PARECER N.º 569/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer relativo à cessação do contrato de trabalho de uma trabalhadora lactante, em consequência do encerramento total e definitivo da empresa.

Processo n.º 1552/DL-C/2016

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 29.09.2017, a CITE recebeu do ..., LDA., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos: *"A empresa ..., LDA., na ACTA N.º..., no dia ..., pelas 14:00 horas, reuniu na sua sede social sita na ..., a assembleia geral da sociedade comercial por quotas de responsabilidade limitada denominada "..., LDA., com o capital social de € 1.000,00 (mil euros), matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob o número único de matrícula e de pessoa colectiva ..., número de identificação na segurança social... Estava presente: a sócia única, ..., natural da freguesia de ..., concelho de ..., casada, portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até ..., NIF ... residente na ..., titular da única quota, no valor nominal de mil euros. Estando representada a totalidade do capital social, a sócia demonstrou a vontade, com dispensa de formalidades prévias, de se constituir em Assembleia Geral, nos termos do artigo 542.º do Código das Sociedades Comerciais, manifestando a vontade de que a assembleia se constitua e delibere sobre a seguinte ordem de trabalhos: Ponto Um — Dissolução e Liquidação da sociedade. Ponto Dois — Nomeação de Depositário e*

*Representante Tributário. Aberta a sessão, passou-se de imediato ao ponto um da ordem de trabalhos, sendo vontade da sócia extinguir a sociedade, devido às dificuldades económicas que a mesma tem atravessado, com diminuição da procura dos serviços. Por esse motivo, e a fim de evitar entrar em incumprimento com o pagamento do vencimento das trabalhadoras contratadas, impostos e fornecedores, decide encerrar a actividade. Foi, assim, decidida a dissolução da sociedade, devendo esta entrar em processo de liquidação, a partir de dia 31 de Outubro de 2017. — Reconhece a sócia que a sociedade possui activo, constituído pelos bens descritos na lista que desta passa a fazer parte integrante, não tendo passivo, e sendo proposto tem intenção de promover o encerramento total e definitivo a partir de 31 de outubro de 2017, o que nos termos do artigo 346º, n.º3, do Código de Trabalho, determina a caducidade do contrato de trabalho, com V. Exa." e com os demais seus atuais trabalhadores. Ponderando todos os condicionantes legais, decidiu esta empresa, iniciar com V. Exa. os procedimentos legais, com vista à cessação do seu contrato de trabalho (...)" .*

- 1.2. Na carta dirigida à trabalhadora objeto do presente parecer, em 29.09.2017, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte: " *Vimos por este meio comunicar a V. Exa. que, devido às grandes dificuldades financeiras que a empresa tem vindo a atravessar, mais concretamente a partir de Dezembro de 2016, provocada pela redução da atividade da empresa devido à grande diminuição da procura dos nossos serviços (motivada pela proliferação de ginásios (low-cost), somos forçados a proceder ao encerramento total e definitivo da empresa, da qual irá resultar a caducidade do contrato de trabalho celebrado com*

*V. Exa. em 01/06/2015, caducidade essa que terá efeitos a partir do próximo dia 31/10/2017. No cumprimento do disposto nos n.º 2, 4 e 5 do Artigo 346.º do Código do Trabalho, a compensação a que tem direito será calculada nos termos do disposto no artigo 366.º do citado diploma legal. Desde já apresentamos as nossas sinceras desculpas pelo sucedido, mas não nos é de todo possível continuar a suportar esta situação, uma vez que, a não tomarmos esta decisão, iríamos entrar em incumprimento com os vencimentos, impostos e fornecedores. Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com consideração."*

## **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 14º 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 63º, 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 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.3.** Nos termos do artigo 359º 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 360º 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 sectores 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.** São juntos ao processo os seguintes elementos: Anexo A do Relatório Único referente a 2016, cópia das cartas às trabalhadoras comunicando intenção de proceder ao despedimento colectivo e cópia da ata n.º 6 da empresa ..., LDA..
- 2.6.** Nos termos do n.º 3 do artigo 346º 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” .
- 2.7.** 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 (3) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 3 trabalhadores/as, dos/as quais uma é a trabalhadora lactante.

- 2.8. Da análise do processo e perante o encerramento total e definitivo da empresa, atentos os motivos descritos, dificuldades económicas, diminuição da procura dos serviços, de forma a não entrar em incumprimento com o pagamento do vencimento das trabalhadoras contratadas, impostos e fornecedores, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade, na cessação do contrato de trabalho em causa.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe à cessação do contrato de trabalho celebrado entre o ..., LDA. e a trabalhadora lactante ....

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**