

PARECER N.º631/CITE/2017

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

Processo n.º 1732/DG-C/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.10.2017, a CITE recebeu do ..., S.A. (...), cópia de um processo de despedimento coletivo, 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos: *“Vimos com a presente remeter cópia do processo de caducidade em curso até ao termo da fase de informações prevista no artigo 346º/2 e 361.º do Código do Trabalho, o qual inclui a Sra. ..., a qual se encontra grávida, nos termos e para os efeitos do disposto no n.ºs 3, alíneas b) e 4 do artigo 63º do Código do Trabalho. Ficando assim a aguardar parecer da CITE no prazo legal.”*

- 1.2. Na carta dirigida à trabalhadora, em 23.10.2017, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte: *“ Na qualidade de Entidade Empregadora, detentora do ..., sito na ..., vimos com a presente, conforme já tinha sido informado anteriormente, comunicar o encerramento do hotel em causa, local onde V. Exa. presta a sua actividade laboral. Este encerramento será efectivado no dia 9 de Janeiro de 2018, pelo que,*

na mesma data, caducará o contrato de trabalho de V. Exa., pois que cessando toda a actividade desenvolvida no referido estabelecimento, outra alternativa não resta que não a acima indicada. Isto porque, a empresa Entidade Empregadora não dispõe de outra unidade económica desta natureza para onde seja possível transferir a actividade prestada por V. Exa., não sendo, portanto, viável a hipótese de reintegração noutra unidade hoteleira. Nestes termos e de acordo com o artigo n.º 346, n.º 2 e 5 do Código de Trabalho, procede-se assim à caducidade do Contrato de Trabalho em causa, com efeitos no dia 9 de Janeiro de 2018, sendo, deste modo, realizado o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes do mesmo diploma, com as necessárias adaptações. Nos termos previstos e uma vez que a caducidade do presente contrato de trabalho se dá por extinção da actividade hoteleira no local onde V. Exa. presta o seu serviço, não sendo transmitida a atividade operacional que ocorre no local para qualquer outra empresa, encontra-se justificado o motivo da caducidade. Ademais se reforça que todo o quadro do pessoal, tal como constante do Anexo I integrante da presente comunicação, de todos os sectores organizacionais da empresa serão abrangidos por esta caducidade. Foi utilizado como critério de selecção para operar a caducidade os trabalhadores que detêm um contrato sem termo, procedendo-se às denúncias legais para os contratos ainda a termo. Sendo que a totalidade dos trabalhadores deixarão de prestar a sua actividade até ao dia supra designado. Sem prejuízo da informação constante do Anexo I, o tal como já foi referido, a caducidade operará para todos os funcionários do hotel, conforme Anexo II que também faz parte integrante da presente comunicação. Esta operação será levada a cabo no decurso de 75 (setenta e cinco) dias contados da presente comunicação. O método de cálculo da compensação é realizado nos

termos do artigo 346, n.º 5 e 366.º do Código de Trabalho. Os trabalhadores abrangidos pela caducidade poderão, no prazo de cinco dias a contar da recepção desta comunicação, eleger uma Comissão representativa. Nos cinco dias seguintes, iniciar-se-á a fase de informações e negociação entre esta Sociedade e a referida Comissão, com a participação de um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social. Na falta de acordo, será proferida a decisão de caducidade, com o aviso prévio previsto no n.º 1 do artigo 363.º do CT”.

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.** Foram enviados pela entidade empregadora, o anexo I, descritivo com o quadro de pessoal, dos vários sectores organizacionais da empresa. O anexo II, com a descrição do número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, bem como o acordo de caducidade de contrato de trabalho, com a trabalhadora grávida.
- 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 refere que a vai cessar toda a atividade, indicou o número de trabalhadores cujo contrato vai cessar (8) e as categorias profissionais abrangidas e

apresentou o quadro de pessoal, constituído por 8 trabalhadores/as, dos/as quais uma é a trabalhadora grávida.

- 2.8.** Da análise do processo e perante o encerramento total e definitivo da empresa, atento o acordo de caducidade de contrato de trabalho entre a empresa e a trabalhadora, e há impossibilidade de integração da mesmas como dos demais trabalhadores/as, não se vislumbra qualquer indício de discriminação em relação à trabalhadora grávida,

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à cessação do contrato de trabalho celebrado entre o ..., S.A. (...), e a trabalhadora grávida-

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22.11.2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.