

PARECER N.º 409/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos previstos nos n.º1, n.º 3 e n.º4 do artigo 346.º e n.º 1 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 e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º 2629-DP-E/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 01.07.2019, a CITE recebeu de ..., empresário em nome individual, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, em licença parental ..., no âmbito dos n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 346.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“ASSUNTO: CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DE TRABALHADORA EM LICENÇA PARENTAL DEVIDO A ENCERRAMENTO DEFINITIVO DE ESTABELECIMENTO COMUNICAÇÃO - (art.º 63.º do C.T.)

..., empresário em nome individual, contribuinte fiscal n.º ..., com atividade de serralharia civil com 1 trabalhador ao serviço e atividade de comércio retalhista de venda de calçado com 1 trabalhadora ao serviço, vem solicitar a V.Ex.ªs o parecer prévio sobre o despedimento da trabalhadora adstrita ao comércio de calçado, considerando que se encontra de licença parental, não obstante estar previsto o término da licença para o dia 15 do próximo mês.

A trabalhadora em causa, ..., tem contrato de trabalho efetivo desde 1 de agosto de 2012, desempenha funções inerentes à categoria profissional de caixeira comercial e é a única trabalhadora ao serviço no estabelecimento comercial de venda de calçado.

Considerando que o estabelecimento em apreço, tem vindo a sofrer diminuição de clientela, situa-se em zona do país sem grande expressão comercial, é afetada

pela proximidade de outras superfícies comerciais de maior relevância e a faturação é diminuta, o que torna insustentável a manutenção deste ramo de atividade, sou obrigado a proceder ao encerramento definitivo do estabelecimento comercial o que implica a caducidade do contrato de trabalho com a referida trabalhadora, nos termos do artigo 346.º, n.ºs 1, 3 e 4 do Código do Trabalho.

No cumprimento do disposto n.º 4 do artigo 346.º, por se tratar de uma microempresa e conseqüentemente não lhe ser aplicável os procedimentos previstos nos artigos 360.º e seguintes, foi prestada a informação do despedimento à trabalhadora por carta com A/R remetida em 19 de junho de 2019.

A data efetiva da cessação do contrato de trabalho ocorrerá após decorrido o prazo de 60 dias de aviso prévio, no cumprimento do disposto no artigo 363.º, n.º1, al. c), ou seja no dia 26 de agosto de 2019 e coincidirá com o encerramento definitivo do estabelecimento.

Na sequência da cessação do contrato pelos motivos invocados a trabalhadora terá direito à respetiva indemnização e demais créditos eventualmente já vencidos.

Em anexo.

- Cópia da carta remetida à trabalhadora*
- Cópia do contrato de trabalho*

Com os melhores cumprimentos”

- 1.2.** Do processo consta um documento datado de 24.06.2019, dirigido à trabalhadora especialmente protegida, e por esta recebido em 26.06.2019, cujo conteúdo se transcreve:

“ASSUNTO: CESSAÇÃO DO CONTRATO DEVIDO A ENCERRAMENTO DEFINITIVO DE ESTABELECIMENTO

COMUNICAÇÃO- (art.º 346.º do C.T.)

Considerando que o estabelecimento onde V.Exa desempenha a sua atividade como caixeira de comércio retalhista de calçado, tem vindo a sofrer diminuição de clientela, situa-se em zona do país sem grande expressão comercial, é afetada pela proximidade de outras superfícies comerciais de maior relevância e a

faturação é diminuta, o que torna insustentável a manutenção deste ramo de atividade, venho comunicar-lhe que vou proceder ao encerramento definitivo do estabelecimento comercial de venda de calçado o que implica a caducidade do contrato de trabalho mantido entre nós desde 1 de agosto de 2012, nos termos do artigo 346.º - n.ºs 1, 3 e 4 do Código do Trabalho e tendo em conta que é a única trabalhadora ao serviço no estabelecimento em apreço. A data do encerramento do estabelecimento terá efeitos após decorrido o prazo de 60 dias da presente comunicação, no cumprimento do disposto no artigo 363.º , n.º 1, a/ c), ou seja no dia 26 de agosto de 2019, pelo que, a partir dessa data, deixa de prestar a sua atividade no estabelecimento, terminando definitivamente a relação contratual havida entre ambos. Na sequência da cessação do contrato pelos motivos invocados V. Ex. a terá direito à respetiva indemnização e demais créditos eventualmente já vencidos. Na qualidade de seu empregador agradeço a sua colaboração prestada durante a relação laboral.”

- 1.3.** Em 4.07.2019, a CITE informou e solicitou à entidade empregadora o seguinte que se transcreve:

“Na sequência do pedido de parecer prévio, nos termos previstos no artigo 63.º do Código do Trabalho, conforme email infra, recebido nesta Comissão em 01.07.2019, respeitante ao despedimento da trabalhadora em licença parental ..., nos termos do artigo 346.º do Código do Trabalho relativo a “Morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa”, informa-se e solicita-se, ao abrigo do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a missão e atribuições da CITE, o seguinte:

Nos termos previstos no artigo 346.º do Código do Trabalho, relativo às situações de morte de empregador, extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa:

“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 - (Revogado.)

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.”

(N.º 6 revogado pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, e redação do n.º 7 dada pelo mesmo diploma)

Neste sentido, solicita-se a junção ao processo dos seguintes comprovativos:

a) Comprovativo do envio e receção da comunicação remetida à trabalhadora puérpera, datada de 24.06.2019 e junta ao pedido de parecer que foi remetido à CITE;

b) Anexo A do Relatório Único acompanhado da respetiva Tabela de Códigos e Descrições (Quadro de Pessoal da Empresa);

c) Comprovativo da extinção da pessoa coletiva, ou encerramento da atividade comercial, e/ou o encerramento da empresa;

d) Outros esclarecimentos que se considerem pertinentes, atendendo à documentação agora solicitada.

Atendendo ao prazo previsto para a emissão de parecer prévio pela CITE (30 dias após a receção do pedido), solicita-se o envio dos documentos indicados, com a máxima urgência, até ao dia 8 de julho de 2019 (segunda-feira) para o email secretariado@cite.pt, referindo-se o Processo n.º 2629-DP-E/2019 .

No caso de não ser recebida resposta ao presente email ou remetida a documentação solicitada, no prazo indicado, a CITE emitirá parecer de acordo com os elementos que integram o processo. (...)

- 1.4. Em 8.07.2019, a CITE recebeu resposta da entidade empregadora, no seguinte sentido:

“Boa tarde.

Em resposta ao vosso mail, vimos deste modo enviar os elementos solicitados (Anexo A, cópia da carta enviada á trabalhadora e registo e aviso de receção).

Relativamente ao comprovativo de cessação ou encerramento da atividade, não vai ser possível enviar qualquer documento, pois o empresário tem duas atividades distintas (...).

Uma vez que o estabelecimento onde a trabalhadora exerce as suas funções (sapataria) tem vindo a sofrer diminuição de volume de negócios significativa, torna insustentável a manutenção deste ramo de atividade, sendo obrigado a proceder ao encerramento definitivo do estabelecimento comercial.

Deste modo apenas vai encerrar a atividade do comércio de calçado, não havendo um documento único comprovativo do encerramento da atividade do empresário.

Neste sentido, solicita a V/Exª qual o documento a enviar para tudo ficar em conformidade.

Com os melhores cumprimentos

...”

- 1.5. Em 9.07.2019, a CITE notificou a entidade empregadora, para o endereço de email constante do processo, do seguinte que se transcreve:

“Ex.mo Senhor

...

Empresário em Nome Individual

Na sequência da solicitação dos elementos indicados no N/email de 4.07.2019 e na sequência da resposta de V. Exa., reitera-se a necessidade de apresentação de “c) Comprovativo da extinção da pessoa coletiva, ou encerramento da atividade comercial, e/ou o encerramento da empresa;”.

Atendendo a que é afirmado por V. Exa. que: “Relativamente ao comprovativo de cessação ou encerramento da atividade, não vai ser possível enviar qualquer documento, pois o empresário tem duas atividades distintas (serralharia civil e comércio de calçado)” e que: “Uma vez que o estabelecimento onde a trabalhadora exerce as suas funções (sapataria) tem vindo a sofrer diminuição de volume de negócios significativa, torna insustentável a manutenção deste ramo de atividade, sendo obrigado a proceder ao encerramento definitivo do estabelecimento comercial”;

Solicita-se, com a máxima urgência e até às 12 horas do dia 10.07.2019 (quarta-feira), o envio de comprovativo do encerramento definitivo do estabelecimento comercial.

No mesmo prazo, deverá ainda ser remetida a esta Comissão informação e comprovação sobre a eventual cessação da relação jurídico-laboral do trabalhador ..., indicado no Anexo A do Relatório Único.

A resposta deverá ser enviada para este endereço de email ou para o email geral@cite.pt, mencionando o Processo n.º 2629-DP-E/2019.

Caso considere necessários mais esclarecimentos deverá contactar telefonicamente a CITE ou remeter, por esta via, contacto telefónico para o efeito. Com os melhores cumprimentos,”.

- 1.6. Em 9.07.2019, a entidade empregadora responde à CITE, conforme se transcreve:

"Boa tarde.

Conforme nossa conversa telefónica junto envio o quadro de pessoal e documento comprovativo de cessação de estabelecimento.

Estamos ao vosso inteiro dispor para mais algum documento que seja relevante."

- 1.7.** Efetivamente, a entidade empregadora juntou um Anexo A do Relatório Único, com data de entrega de 9.07.2019, bem como, comprovativo de entrega de alterações de atividade, datado de 9.07.2019 e documento do Portal das Finanças, relativo a atividade e declaração de alteração de atividade.
- 1.8.** Em 10.07.2019, a entidade empregadora remete nova resposta à CITE, cujo conteúdo se transcreve:

"(...) conforme nossa conversa telefónica junto envio comprovativo de alteração de atividade do empresário

O Doc.519 é o documento que comprava que atualmente apenas tem uma atividade em aberto (CAE ...).

O Doc. 517 comprova a cessação da atividade de comércio a retalho.

O Doc. 515 é impresso no momento em que fazem as respetivas cessações ou alterações de atividade, mas não aparece a data de fim. Depois de efetuadas as devidas alterações, aparece apenas a atividade que permanece em aberto (CAE ...)."

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: " 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. *Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*"

- 2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ 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.
- 2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida construção jurisprudencial, do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.4. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa 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 regalias².

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

- 2.5.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** Nesse sentido, tem esta Comissão entendido que sempre que o formalismo de despedimento coletivo venha a ser adotado por determinação legal é devido ao empregador a solicitação de parecer prévio à CITE, nos termos do referido artigo 63.º.⁴
- 2.8.** Nos termos previstos do artigo 346.º do Código do Trabalho, a morte de empregador em nome individual, a extinção de pessoa coletiva empregadora, ou o encerramento total e definitivo de empresa determinam a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações, exceto se se tratar de microempresa (a que emprega menos de 10 trabalhadores- alínea a) do n.º 1 do artigo 100.º do Código do Trabalho), de cujo encerramento o/a trabalhador/a deve ser informado com a antecedência prevista nos n.os 1 e 2 do artigo 363.º, relativo a decisão de despedimento coletivo.
- 2.9.** O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, 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), nos termos das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

2.9.1. De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- 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.

2.10. Na verdade, o procedimento de despedimento coletivo nas situações de encerramento total e definitivo da empresa deve ser adaptado à circunstância de se tratar, *in fine* de uma situação de caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o/a trabalhador/a prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber (alínea b) do artigo 343.º do Código do Trabalho).

Tal situação não se confunde com o encerramento de estruturas da empresa ou redução de pessoal por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, uma vez que nestes casos o empregador mantém a atividade.

2.11. Realce-se, ainda, que a exigência legal de adoção de um procedimento de despedimento coletivo não se aplica às microempresas, ou seja aquelas que

⁴ Consultar a este respeito, e a título exemplificativo o Parecer n.º 159/CITE/2010 e o Parecer n.º 41/CITE/2011.

empregam menos de 10 trabalhadores, bastando informar o/a trabalhador/a com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º do Código do Trabalho.

2.12. No entanto, deve entender-se que a caducidade do contrato de trabalho opera apenas nos casos em que se verifiquem os pressupostos para essa caducidade.

Como melhor se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 25.09.2006, proferido no âmbito do Processo n.º 0516184, disponível em www.dgsi.pt: "(...) *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 (...) prevista no artigo 401.º⁵ do Código do Trabalho 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. A entidade empregadora juntou ao processo, após solicitação da CITE, o Anexo A do Relatório Único, relativo ao Estabelecimento sito na ..., entregue em 27.03.2019, com dois trabalhadores, a trabalhadora puérpera, com a categoria profissional de "Caixeiro de 1" e um trabalhador com a categoria profissional de "... (Escalaõ 1)".

2.14. A trabalhadora foi admitida na empresa em agosto de 2012 e o trabalhador foi admitido na empresa em fevereiro de 2018.

2.15. Ao processo foi junto, pela entidade empregadora, o contrato de trabalho da trabalhadora, nos termos do qual a trabalhadora foi contratada por ..., com a atividade de comércio a retalho de calçado e artigos de marroquinaria, com sede na ..., para exercer funções correspondentes à categoria profissional de caixeira de 3ª, no estabelecimento comercial localizado em

⁵ Consultar no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o artigo 366.º.
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

- 2.16.** Em 9.07.2019, após solicitação de esclarecimentos, por email desta Comissão, datado de 9.07.2019, conforme descrito no ponto 1.5. deste parecer, a entidade empregadora remete à CITE um Anexo A do Relatório Único entregue em 9.07.2019, relativo ao estabelecimento sede, sito na ..., com atividade económica principal de "*comércio a retalho de calçado em est. especial*", do qual consta apenas a trabalhadora puérpera e do estabelecimento sito na ..., com atividade económica principal de "...", do qual consta o trabalhador
- 2.17.** Constam, ainda, do processo as declarações de alteração de atividade do Ministério das Finanças e da Administração Pública, Autoridade Tributária e Aduaneira e comprovativos de entrega de declaração de alterações de atividade via internet, em 9.07.2019 e em 10.07.2019, com a indicação de data de início da atividade "*COM.RET.CALÇADO, ESTB. ESPEC.*" em 1.10.2010 e termo em 30.06.2019 e com a indicação de data de início da atividade "*COM.RET.OUTROSPROD.NOVOS.ESTAB.ESPEC.,N.E.*" em 1.10.2010 e termo em 30.06.2019.
- 2.18.** Consta, ainda, uma declaração de alteração de atividade com indicação de atividade principal de fabricação de portas, janelas e elementos similares, com data de início a 1.02.2018 e duas atividades secundárias relativas a "*COM.RET.CALÇADO.ESTAB.ESPEC.*", e "*COM.RET.OUTROSPROD.NOVOS.ESTAB.ESPE C.,N.E.*", ambos com data de início de atividade a 1.10.2010.
- 2.19.** Face ao exposto e de acordo com os documentos remetidos à CITE pela entidade empregadora e pese embora a alteração do Anexo A do Relatório Único, afigura-se de concluir que na sequência da cessação da atividade comercial desenvolvida pelo empresário em nome individual, com efeitos a 30.06.2019, no âmbito da qual foi celebrado o contrato de trabalho com a trabalhadora puérpera o empregador não possa desenvolver a atividade comercial de venda de calçado.
- 2.20.** Assim, e sem embargo de o empresário em nome individual ter outra atividade e ter ao seu serviço outro trabalhador, afeto a estabelecimento diferente do que é objeto do presente parecer, afigura-se que cessa toda a atividade de venda de

calçado, com efeitos a 30.06.2019, bem como a possibilidade de recebimento do trabalho da trabalhadora puérpera, contratada no âmbito desta atividade. Tal aferição decorre da declaração de alteração de atividade realizada em 9.07.2019 e em 10.07.2019 e do Anexo A, alterado em 9.07.2019, no qual a trabalhadora puérpera se encontra afeta a estabelecimento diferente do outro trabalhador, tendo a trabalhadora a categoria profissional de "*caixeiro de 1.*" e a profissão de "*vendedor de loja (estabelecimento)*" e o trabalhador a categoria profissional de "*Serralheiro de Const. de Estrut. Metálicas (Escalaõ 1)*" e a profissão de "*Serralheiro Civil*".

- 2.21.** Conforme decorre da análise do processo e embora, nos termos do previsto no n.º 4 do artigo 346.º do Código do Trabalho, não seja exigível, no caso em apreço, a adoção do procedimento previsto para o despedimento coletivo, mas tão só a informação à trabalhadora, com a antecedência prevista nos n.os 1 e 2 do artigo 363.º do Código do Trabalho, relativo a decisão de despedimento coletivo, não se afigura que tal informação comporte indícios de discriminação em razão da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., por encerramento definitivo da atividade comercial de "...", de ..., empresário em nome individual, por não se vislumbrarem indícios de discriminação na cessação, por caducidade, do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JULHO DE 2019, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

“Declaração relativa ao Processo n.º 2629-DP-E/2019

A CGTP entende que no domínio de qualquer cessação do contrato de trabalho que envolva pessoas especialmente protegidas em função da parentalidade que sempre a Comissão deve proceder à emissão de parecer prévio e avaliar da existência de fatores discriminatórios que estejam na base do despedimento.

Neste sentido, qualquer situação de caducidade do contrato de trabalho que venha a ser invocada deve ser sempre avaliada à luz do artigo 63.º do Código do Trabalho e à luz de todas as normas e instrumentos internacionais de que este decorre.