

PARECER N.º 65/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento, nos termos do 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 de fevereiro.

Processo n.º 186/ DG-E/2020

I – OBJETO

1.1- Em 13.01.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo de despedimento da 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 de fevereiro.

1.2- Na carta dirigida à trabalhadora, expedida a 09.01.2020, a empresária refere, nomeadamente, o seguinte:

“(...) Vimos pela presente comunicar a V. Exa., cumprindo o disposto nos números 2, 3 e 4 do artigo 346º do Código de Trabalho, que vou proceder ao encerramento da minha atividade como empresário em nome individual, a partir do final do mês de fevereiro.

Extinta a minha atividade de empresário como empregador, e não se verificando a abertura de novos projetos por conta própria num futuro próximo, determina a caducidade do contrato de trabalho, assim sendo deixará de desempenhar funções nesta empresa com efeitos a partir do dia 14 de fevereiro de 2020.

(...)”

- 1.3. Foi recepcionado e-mail, em 21/01/2020, da entidade empregadora, na sequência de ofício da CITE, através do qual remete informação sobre a situação que conduziu à decisão do encerramento total e definitivo da empresa e envio de cópia do IRS, bem como o envio de cópia do mapa de pessoal da empresa, verificando-se que a única trabalhadora que consta do quadro de pessoal é a trabalhadora grávida, ...
- 1.4. A entidade empregadora por e-mail de 28/01/2020, na sequência de contacto telefónico da CITE, remeteu cópia da comunicação da caducidade do contrato de trabalho enviada à trabalhadora por encerramento da empresa, assinada pela trabalhadora e com a menção "Tomei conhecimento", cuja data não consta, mas que terá ocorrido no dia 28/01/2020 ou em data anterior a esta.

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 excepcionais 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 346º do Código do Trabalho:
- "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 colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 306º 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 nºs 1 e 2 do artigo 363º.

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 366º, pela qual responde o património da empresa.

6- (Revogado.)

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

- 2.4.** A empresa possui apenas uma trabalhadora, pelo que se trata de uma microempresa, situação em que tem aplicação os nºs 1 e 2 do artigo 363º do referido Código, para efeitos da antecedência em que deve ser comunicado o encerramento da empresa e cujo teor se reproduz infra: “1 – Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do ato referido nos nºs 1 ou 4 do artigo 360º ou, na falta de representantes dos trabalhadores, da comunicação referida no nº 3 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação e dos exigíveis por efeito de cessação de contrato de trabalho, por

escrito e com antecedência mínima, relativamente à data de cessação de:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a dez anos;

2- No caso de o despedimento abranger ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, a comunicação prevista no número anterior deverá ser feita com a antecedência mínima de prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.

2.5. No encerramento “*sub judice*”, a empregadora refere que vai cessar a atividade e indica a data em que tal irá ocorrer, bem como comunica o encerramento à única trabalhadora da empresa com a antecedência legalmente prevista.

2.6. Da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida foi notificada da comunicação de encerramento da atividade.

2.7. Perante os factos apurados, em particular, o encerramento total e definitivo da atividade nada consta que possa indiciar discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à caducidade do contrato por encerramento da empresa, da trabalhadora grávida ..., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE FEVEREIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.