

PARECER Nº 326/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, 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 2987-DL/2020

I – OBJETO

1.1- Em 26.06.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora “...”, cópia de um processo de despedimento, 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 de fevereiro.

1.2- Na comunicação dirigida à trabalhadora, em 16.04.2020 através de correio eletrónico, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte: “

“(...

A ..., projeto ao qual nos dedicamos há vários anos, não tem neste momento, face à conjuntura que se vive criada pela pandemia resultante da propagação da COVID 19, condições de sobrevivência e de se manter a operar no mercado.

Por essas razões as suas sócias iniciaram o processo próprio para a dissolução da Sociedade que levará à sua extinção e consequente encerramento do

único estabelecimento que tem, a cessação da atividade e a caducidade dos contratos de trabalho.

O processo em causa estará concluído e produzirá todos os seus efeitos na data de 30 de Junho de 2020 nomeadamente o da caducidade dos Contratos de Trabalho.

Cada colaborador receberá os valores a que, por lei, tem direito e a comunicação própria para apresentar na Segurança Social (Modelo 5044) para obter o Subsídio de Desemprego.

Esta comunicação é feita nos termos e para os efeitos do previsto no artº 346º nºs 1, 2, 3, e 4 do Código do Trabalho publicado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a redação dada pela Lei 23/2012 de 25-06, com vista ao cumprimento dos prazos estabelecidos no artº 363º nºs 1a) a), b) e c) do mesmo código.

*A gerência (...) agradece penhoradamente o esforço e dedicação que todos os seus colaboradores dedicaram a este projeto, cujo fim se anuncia, e deseja a todos êxitos pessoais e profissionais nos novos projetos que venham a abraçar.
(...)"*

1.3. A acompanhar o processo consta a :

- Comunicação da denúncia do contrato de arrendamento comercial, sede do empregador;
- Cópia da ata número 20 de 15 de junho de 2020, com a deliberação da dissolução da sociedade, com liquidação;
- Cópia do IES de 2018 em que se verificam a existência de 8 trabalhadores, embora se constate da cópia do mail dirigido a todos os trabalhadores da entidade empregadora a comunicar a dissolução da sociedade, que atualmente, são 7 trabalhadores, o que a entidade empregadora confirmou telefonicamente.

- Cópia do recibo de vencimento, com a discriminação do montante a título de compensação a que se refere o artigo 366º, por remissão do nº 5 do artigo 346º, ambos do Código do Trabalho.

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. Da documentação remetida, resulta a dissolução da sociedade e a respetiva liquidação, bem como o facto da empresa ter ao seu serviço 7 trabalhadores, o que a classifica como uma microempresa.

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. Tratando-se de uma microempresa, não tem aplicação o disposto no nº 3 do artigo 346º do Código do Trabalho, sendo bastante que o trabalhador/a seja informado do encerramento com a antecedência prevista nos nºs 1 e 2 do artigo 363º e que seja colocado à sua disposição a compensação calculada nos termos do artigo 366º.

- 2.8.** No encerramento “*sub judice*”, a entidade empregadora refere que a vai dissolver a sociedade o que opera a caducidade dos contratos de trabalho, indicou o número de trabalhadores abrangidos e notificou os trabalhadores, incluindo a trabalhadora lactante com a antecedência prevista no nº 1 do artigo 363º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Da análise do processo resulta que a trabalhadora grávida foi notificada da caducidade do seu contrato de trabalho e nada consta no tocante a qualquer pronúncia da trabalhadora relativa a esta caducidade. Resulta igualmente, que foi recebeu a compensação a que se refere o nº 5 do artigo 346º.
- 2.10** Perante os factos apurados, em particular, o encerramento total e definitivo da empresa, com a dissolução da sociedade, nada consta que possa indiciar discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora lactante ..., no despedimento/ caducidade promovido pela entidade “...”, por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA
DATA DE 22 DE JULHO DE 2020**