

## PARECER N.º 42/CITE/2006

**Assunto:** Não exigibilidade de parecer prévio da CITE no caso de cessação de contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por caducidade, na sequência de encerramento total e definitivo de estabelecimento por insolvência do empregador  
Processo n.º 43 – DG-C/2006

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 27.04.2006 deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pela administradora de insolvência da empresa ..., L.<sup>da</sup>, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Refere a administradora de insolvência que levou a ... *efeito naquela empresa um procedimento com vista à declaração de caducidade dos contratos de trabalho, em virtude do encerramento antecipado de estabelecimento determinado nos termos do artigo 157.º do CIRE e que abrange todos os trabalhadores ao serviço da referida empresa.*

**1.2.** De acordo com a acta da reunião de negociação, realizada em 11.04.2006, a administradora de insolvência prestou nessa reunião as seguintes informações:

**1.2.1.** A empresa foi declarada em situação de insolvência em 6 de Março de 2006.

**1.2.2.** Não tem actualmente encomendas para produção nem quaisquer perspectivas de as ter nos próximos meses e, desse modo, de apresentar qualquer plano de viabilização e de manutenção da actividade.

**1.2.3.** No seu entender o encerramento antecipado e imediato do (único) estabelecimento da insolvente é a solução que melhor acautela os interesses da massa insolvente e dos seus credores.

**1.3.** Em face desta situação, a proposta de encerramento antecipado do estabelecimento em 18 de Abril de 2006 e a consequente caducidade dos contratos de trabalho nessa data,

(excepto o de um trabalhador que ocorrerá no dia 26) foi aceite por todos os presentes na reunião acima referida.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Apesar de o processo enviado à CITE revelar que os contratos de trabalho caducaram em 18.04.2006, a administradora de insolvência decidiu solicitar a emissão de parecer prévio, tendo em vista dar cumprimento ao disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho uma vez que no conjunto de trabalhadores cujo contrato caducou se encontrava uma trabalhadora grávida.

**2.2.** Efectivamente, a legislação nacional, cumprindo a norma comunitária (n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992) contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 51.º do Código do Trabalho).

**2.3.** A protecção no despedimento, acima referida, inclui a necessidade de parecer prévio da CITE para se proceder ao despedimento daquelas trabalhadoras, conforme decorre das disposições conjugadas do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º e da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**2.4.** Não parece, no entanto, que estejamos perante uma situação em que seja aplicável o quadro normativo acima indicado.

De facto, o artigo 51.º do Código do Trabalho abrange apenas as situações em que o contrato de trabalho cessa por iniciativa do empregador, isto é, os casos de resolução e não também a cessação por caducidade e as restantes modalidades contempladas no artigo 384.º do Código do Trabalho.

Com efeito, as situações contempladas no citado artigo 51.º constam do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, que regulamenta aquela norma e correspondem às dos artigos 396.º a 428.º do Código do Trabalho, a saber, o despedimento por facto imputável ao trabalhador, o despedimento colectivo, o despedimento por extinção de posto de trabalho e o despedimento por inadaptação, todas elas incluídas na modalidade de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

Por outro lado, a determinação legal de observar nos casos de caducidade do contrato de trabalho por motivo de encerramento total e definitivo da empresa, com as necessárias adaptações, o procedimento previsto para o despedimento colectivo (n.º 3 do artigo

390.º do Código do Trabalho) não significa que a cessação do contrato de trabalho deixe de o ser na modalidade de caducidade e passe a ser considerada como resolução, mais precisamente, como despedimento colectivo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face de todo o exposto, considerando que a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., na sequência do encerramento total e definitivo do estabelecimento da ..., L.<sup>da</sup> onde trabalhava, subsequente à declaração de insolvência daquela empresa, não é abrangida pela previsão do artigo 51.º do Código do Trabalho, regulamentado pelo artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o qual é aplicável apenas nos casos de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, a CITE delibera não emitir o parecer solicitado pela administradora de insolvência por considerar que, no caso vertente, o mesmo não é exigível.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 16 DE MAIO DE 2006**