

PARECER N.º 60/CITE/2009

Assunto: Pedido de parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea c) 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 319 – DG-E/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 30.04.2009, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... no âmbito de um processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, por motivo de encerramento definitivo do estabelecimento da empresa, abrangendo os dois únicos postos de trabalho existentes no estabelecimento.
- 1.2.** Em comunicação recebida pela trabalhadora em 17.04.2009, a empresa informou a trabalhadora da intenção de promover a extinção do seu posto de trabalho, com os seguintes fundamentos:
 - A extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida é justificado por motivos económicos, de mercado e estruturais, em virtude da diminuição substancial das vendas realizadas no estabelecimento onde trabalha e que implicará o seu encerramento definitivo;
 - Serão extintos os dois únicos postos de trabalho existentes no estabelecimento, os correspondentes à categoria profissional de primeira-caixeira e terceira-caixeira, com efeitos a 30 de Julho.
- 1.3.** Em 8.05.2009, a empresa informa a CITE que encerrará a actividade em 31 de Julho de 2009, e por esse motivo irá extinguir os postos de trabalho de duas colaboradoras e o da sócia-gerente, juntando o quadro de pessoal e a comunicação dirigida à trabalhadora ...
- 1.4.** De acordo com a informação da empresa, a trabalhadora não respondeu à intenção de extinção do seu posto de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por facto que lhe seja imputável, por motivo da sua inclusão num processo de despedimento colectivo, por extinção do seu posto de trabalho ou por inadaptação, carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, emitir o parecer referido.

2.2. Prevê o n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, que o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho. Tratando-se de uma microempresa (empresa com menos de 10 trabalhadores), existe apenas a obrigatoriedade de informar, com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a sobre o encerramento.

2.3. Como foi já referido no Parecer n.º 42/CITE/2006:

O artigo 51.º do Código do Trabalho² 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 Trabalho³. Com efeito, as situações contempladas no citado artigo 51.º constam do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004⁴, que regulamenta aquela norma e correspondem às dos artigos 396.º a 428.º do Código do Trabalho⁵, 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

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

² Actual artigo 63.º do Código do Trabalho.

³ Actual artigo 340.º do Código do Trabalho.

⁴ Actual n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

⁵ Actuais artigos 351.º a 380.º do Código do Trabalho.

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 Trabalho⁶) 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.

2.4. De acordo com a informação da empresa e com o quadro de pessoal anexo, o presente procedimento justifica-se por motivos económicos, de mercado e estruturais que determinam o encerramento definitivo da empresa e conseqüentemente a extinção dos três postos de trabalho existentes.

Neste sentido, a situação relatada é enquadrável no regime da caducidade dos contratos de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber, e por esse motivo a cessação do contrato existente entre a empresa e a trabalhadora grávida não carece de parecer prévio nos termos solicitados.

III – CONCLUSÃO

3.1. A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, na sequência da cessação da actividade da empresa ..., L.^{da}, não é abrangida pela previsão do artigo 63.º do Código do Trabalho, o qual é aplicável apenas nos casos de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, e nesse sentido a CITE delibera não emitir o parecer solicitado por considerar que, no caso vertente, o mesmo não é exigível.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE MAIO DE 2009**

⁶ Actual n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho.