



## PARECER N.º 471/CITE/2016

**Assunto:** Pedido de parecer prévio à cessação de contrato de trabalho de trabalhadora puérpera e no gozo de licença parental, solicitado nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1457 – DP-E/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 29.08.2016, a CITE recebeu da ..., Lda., pedido de parecer prévio sobre cessação de contrato de trabalho da trabalhadora ..., nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A entidade empregadora remeteu, com data de 28 de julho de 2016, carta à trabalhadora comunicando a “cessação do seu contrato de trabalho, por caducidade deste, em consequência do encerramento total e definitivo da empresa, nos termos do disposto nos art.ºs 346.º, n.ºs 3,4, e 5 do Código do Trabalho”.
- 1.3. A entidade empregadora, que tem por objeto social o comércio por grosso e importação e exportação de artigos de perfumaria e cosmética, refere que tem vindo a verificar-se uma quebra de vendas de cosmética, que tem originado dificuldades de tesouraria, apresentando, em 2015, prejuízo contabilístico, impossível de recuperar que levou a uma

situação insustentável de manter sob pena de entrar em situação de insolvência.

- 1.4.** A entidade empregadora, em 21 de julho de 2016, determinou o seu encerramento total e definitivo, com a conseqüente cessação, por caducidade, de todos os contratos de trabalho (que são quatro), e o encerramento da sua atividade comercial e fiscal junto da Autoridade Tributária e Aduaneira, a operar em 30 de setembro de 2016, conforme ata junta ao processo.
- 1.5.** Considera a entidade empregadora que, sendo uma micro empresa não tem de observar o procedimento constante dos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho, efetivando-se a caducidade dos contratos com um mero pré-aviso de que a empresa irá encerrar.
- 1.6.** Refere a entidade empregadora que, tendo em conta que a trabalhadora, com contrato a termo certo com início em 11/02/2014 e em vigor até 10/02/2017, é puérpera, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 36.º, n.º 1, al. b), pois foi mãe no dia 09/07/2016 e encontra-se a gozar licença de maternidade, tem obrigatoriedade de comunicar à CITE a cessação do contrato de trabalho à data de 30/09/2016 e solicita um parecer prévio.
- 1.7.** Não consta do processo remetido à CITE que a trabalhadora tenha respondido, embora a mencionada carta tenha sido rececionada no dia 29 de julho de 2016.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

**2.2.** 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.

- 2.3.** 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;”.
- 2.4.** 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 parentalidade 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.
- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, 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 Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)”, à CITE.
- 2.7.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa da entidade empregadora.
- 2.8.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.9.** Nos termos do disposto no artigo 346.º n.º 3 do Código do Trabalho, o encerramento de empresa determina a caducidade dos contratos de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho.
- 2.10.** Contudo, tratando-se de microempresa o disposto no mencionado n.º 3 do artigo 346.º não se aplica, devendo o/a trabalhador/a ser informado/a com a antecedência prevista nos números 1 e 2 do artigo 363.º do Código do Trabalho.

**2.11.** Considera-se microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores/as - alínea a) do n.º 1 do artigo 100.º do Código do Trabalho.

### **III – ANÁLISE**

- 3.1.** A exigência de parecer da CITE, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora especialmente protegida, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação.
- 3.2.** Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório.
- 3.3.** Ora, como atrás referido, o artigo 346.º do Código do Trabalho estabelece que “o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho” (n.º 3), conferindo, ainda assim, ao trabalhador o direito à compensação prevista no artigo 366.º.
- 3.4.** Nos termos desta orientação legislativa, a extinção do vínculo laboral não se deve a um ato voluntário da entidade empregadora, mas à ocorrência de um facto jurídico não voluntário. Ou seja, quando e se ocorre o encerramento definitivo do estabelecimento, verifica-se uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a entidade empregadora receber a prestação de trabalho, o que configura uma situação de caducidade do contrato de trabalho.

- 3.5.** O mesmo artigo 346.º, atrás referido, impõe que se deve seguir o procedimento previsto no artigo 360.º e seguintes (relativos ao procedimento do despedimento coletivo), com as necessárias adaptações, exceto, como se referiu, tratando-se de microempresa, em que o/a trabalhador/a deve ser informado/a com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º. Com estes procedimentos, pretende-se que, não obstante a verificação dos pressupostos da caducidade, o/a trabalhador/a não seja confrontado/a de imediato com a cessação do vínculo.
- 3.6.** No caso presente, em que se estará perante uma microempresa, a referida informação constitui uma declaração negocial extintiva, como resulta do exposto.
- 3.7.** Para a eficácia de tal declaração negocial, releva o disposto no artigo 224.º n.º 1 do Código Civil: a declaração negocial considera-se eficaz logo que chega ao poder do destinatário. Como referem PIRES DE LIMA e ANTUNES VARELA (in "Código Civil Anotado"), *“a receção ou conhecimento da declaração negocial torna esta eficaz e, conseqüentemente, irrevogável”*.
- 3.8.** Tal declaração apenas pode ser unilateralmente revogada nos casos (excecionalmente) previstos na lei, e que aqui não se verificam.
- 3.9.** Ou seja, no caso concreto, perante a declaração unilateral de cessação do contrato de trabalho, evidenciada nos elementos apresentados à CITE, sempre se deve concluir que esta se tornou eficaz quando chegou ao conhecimento da trabalhadora.



**3.10.** Confirmando-se os pressupostos da cessação por caducidade, e esta, como se referiu, já produziu efeitos, não há lugar à emissão de parecer nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho.

**3.11.** De resto, o artigo 63.º do Código de Trabalho apenas se refere aos casos de despedimento (despedimento por facto imputável ao/a trabalhador/a, despedimento coletivo, despedimento por extinção de posto de trabalho, ou despedimento por inadaptação), não abrangendo a caducidade.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera o seguinte:

a) Confirmando-se os pressupostos da cessação por caducidade, e tendo havido informação à trabalhadora nos termos legais, esta já produziu efeitos, não havendo lugar a parecer prévio da CITE.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**





“A CGTP-IN vota contra o presente parecer por se considerar que apesar de a empresa ser uma microempresa a mesma não está fora da aplicação do artigo 363.º n.º 3 alínea c) do Código do Trabalho. Por outro lado, o pedido foi formulado como uma extinção do posto de trabalho na perspetiva da empresa.

Diga-se que os mecanismos de proteção legal da trabalhadora puérpera são aplicáveis mas verifica-se que o parecer foi solicitado já quando tinha sido remetida à trabalhadora a comunicação de cessação do contrato pelo que não estão cumpridos os formalismos legais exigíveis.

Por outro, lado o facto de se tratar de uma microempresa nunca a empresa estaria dispensada do cumprimento das normas constantes nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º do CT, o que não ocorreu.

Neste sentido, dos elementos existentes no processo não se encontra afastada a possibilidade de se estar perante um despedimento ilícito, tanto mais que a empresa no processo tem três sócios e nada se clarifica quer sobre a situação dos mesmos, quer sobre a inexistência de outros estabelecimentos da entidade empregadora.

No nosso entender, o parecer prévio deve ser emitido, para que não se coloque esta trabalhadora numa situação de desigualdade e discriminação direta, relativamente à sua situação de puérpera motivo pelo qual se considera que o presente despedimento está compreendido na proteção legal constante do artigo 63.º do Código do Trabalho.