

PARECER N.º 130/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 587 – DP-C/2008

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 05.12.2008, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ... no âmbito de um processo de despedimento colectivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo a totalidade dos trabalhadores da empresa.
- 1.2.** Em comunicação datada de 26.11.2008, a empresa informou a trabalhadora da intenção de promover o despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos:
- A empresa dedica-se à venda de medicamentos genéricos em Portugal;
 - Este mercado em Portugal é particularmente competitivo existindo cerca de sessenta entidades a desenvolver esta actividade;
 - É o governo que fixa o preço deste produto;
 - Em 31 de Dezembro de 2007, a quota de mercado da empresa era de 1%, tendo decrescido ao longo do ano de 2008;
 - O Governo Português impôs a redução de preço dos medicamentos genéricos em 30%, a partir de 24.09.2008;
 - Dado ter a empresa contratos de longa duração com a maioria dos seus fornecedores, com preços fixos de compra dos produtos, não poderá fazer repercutir a redução de 30% do preço de venda nesses contratos;
 - Por estes motivos, a margem bruta do negócio, que já era fraca sofreu uma redução drástica;
 - Ao longo dos últimos exercícios a empresa tem vindo a acumular perdas, que actualmente têm um valor aproximado de 9,8 milhões de Euros;
 - Entre 1.01.2008 e 30.09.2008, a empresa facturou 2,5 milhões de Euros, menos 0,2 milhões de Euros que no mesmo período de 2007;
 - Para conseguir a facturação de 2,5 milhões de Euros, a empresa teve que realizar um investimento num programa de marketing e vendas que custou, até 30.09.2008,

aproximadamente 3,1 milhões de Euros, mais 0,7 milhões de Euros que no período homólogo de 2007;

- A 30.09.2008, a diferença entre a facturação da empresa e as suas despesas era negativa em 4,1 milhões de Euros, tendo duplicado os prejuízos face ao exercício de 2007;
- A empresa não foi capaz de aumentar a quota de mercado e viu diminuir, de modo significativo, a sua facturação;
- A margem bruta da empresa é de 5% o que não permite fazer face a todas as despesas de operação;
- Estima-se que, com a nova medida do Governo, a empresa virá a ter, em 2009, uma margem bruta negativa em 34%;
- De acordo com a informação estatística da empresa ..., a grande maioria dos clientes da empresa têm um excesso de *stock*, pelo que num futuro próximo e a médio prazo não existirá capacidade de vender produtos a esses clientes;
- O accionista maioritário da empresa, face às dificuldades de tesouraria, teve de fazer suprimentos no valor aproximado de 13 milhões de Euros, tendo já emprestado 4 milhões de Euros no período entre Janeiro e Setembro de 2008, o que evitou, até esta data, a ruptura de tesouraria;
- As dificuldades inerentes à grave crise financeira mundial fizeram perder liquidez à accionista maioritária da empresa, não sendo possível a manutenção dos empréstimos;
- Toda esta situação tornou definitivamente impossível a manutenção da actividade da empresa pelo que irá promover a respectiva cessação de actividade;
- Com a cessação da actividade da empresa, deixa de se justificar a manutenção dos contratos de trabalho em vigor, promovendo-se o despedimento colectivo de todos os trabalhadores da empresa.

1.2.1. Quanto aos restantes requisitos para a promoção do despedimento colectivo:

- a) Não existem quaisquer outras funções que os trabalhadores possam realizar na empresa, uma vez que esta irá cessar a sua actividade;
- b) Não existem contratos a termo para a realização das tarefas correspondentes às dos postos de trabalho que se pretendem extinguir;
- c) É posta à disposição dos trabalhadores a compensação devida.

1.2.2. O período de tempo no decurso do qual se pretende efectivar o despedimento decorrerá, de acordo com o disposto na lei, no prazo de sessenta dias.

1.2.3. O método de cálculo das compensações a pagar aos trabalhadores a despedir será de 1,5 salário médio mensal por cada ano completo de antiguidade ou fracção.

1.3. O conteúdo da Acta referente à reunião, ocorrida no dia 4.12.2008, é sucintamente o seguinte:

- A empresa afirmou que se mantêm os pressupostos que levaram à decisão de iniciar um processo de despedimento colectivo, com vista à cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores;
- A indemnização a pagar será a referida nas comunicações de intenção de despedimento colectivo;
- Foi realizado um acordo entre a empresa e os trabalhadores quanto à data de cessação dos contratos de trabalho, determinada para o dia 5.12.2008, sem prejuízo do pagamento do período de aviso prévio, com excepção da trabalhadora puérpera cujos efeitos do despedimento ficam suspensos até emissão de parecer prévio, nos termos da lei, muito embora receba, nesta data, a retribuição referente ao prazo de aviso prévio;
- Os membros da comissão representativa dos trabalhadores concordaram com o método de cálculo das respectivas indemnizações e com os efeitos da cessação dos contratos reportados a dia 5.12.2008, com a excepção mencionada.

1.4. Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:

- Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- Número de trabalhadores/as a despedir e categorias abrangidas;
- Comunicação de decisão no âmbito de processo de despedimento colectivo, de 4.12.2008.

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 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

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

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 inadaptação², carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência 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, emitir o parecer referido.

2.2. Prevê a alínea b) do artigo 387.º do Código do Trabalho que a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o empregador receber a prestação de trabalho determina a caducidade do contrato de trabalho.

Assim, a extinção da pessoa colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

Também o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, e, neste caso, seguir-se-á o procedimento previsto nos artigos 419.º e seguintes, com as necessárias adaptações (n.º 3 do artigo 390.º do Código do Trabalho).

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

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

² Artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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 conteúdo da acta de informações e negociações, o presente procedimento justifica-se por razões de mercado e estruturais que determinaram a necessidade de a empresa promover a cessação de actividade com consequente cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores.

Neste sentido, a situação relatada é enquadrável no regime da caducidade dos contratos de trabalho e por esse motivo a cessação do contrato existente entre a empresa e a trabalhadora puérpera não carece de parecer prévio nos termos solicitados.

III – CONCLUSÃO

3.1. A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera ..., na sequência da cessação da actividade da empresa ..., S.A., 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, e nesse sentido a CITE delibera não emitir o parecer solicitado por considerar que, no caso vertente, o mesmo não é exigível.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES