

PARECER N.º 23/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 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, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho
Processo n.º 88 – DP-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 26.02.2009, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um processo de despedimento colectivo, que abrange a totalidade dos trabalhadores da empresa, por impossibilidade na manutenção da actividade da empresa e conseqüente encerramento definitivo do seu único estabelecimento, a partir de 31 de Março de 2009.
- 1.2.** Na comunicação com data de 28.01.2009, a empresa informou a trabalhadora da intenção de promover o despedimento colectivo, com os seguintes fundamentos:
- É proprietária do estabelecimento de comércio, sito na ..., no Barreiro;
 - Irá encerrar o referido estabelecimento, em 31 de Março de 2009;
 - Em regime de contrato de trabalho sem termo tem, ao seu serviço, duas trabalhadoras, a trabalhadora puérpera, com a categoria profissional de 1.ª caixeira e outra trabalhadora, com a categoria profissional de caixeira encarregada;
 - O despedimento colectivo é justificado pela impossibilidade na manutenção da actividade da empresa, uma vez que *o estabelecimento e a sociedade não produzem receitas que permitam suportar os encargos com os trabalhadores, pagamentos a fornecedores e todos os demais encargos.*
O despedimento colectivo e o encerramento do estabelecimento decorrem da falta de receitas para fazer face às despesas;
 - *A sociedade é apenas titular do referido estabelecimento e o seu encerramento determinará o despedimento da totalidade dos trabalhadores;*

- *A sociedade tem tido resultados negativos que se têm vindo a avolumar, não sendo mais possível manter a actividade. Só com empréstimos dos sócios foi possível a sociedade cumprir com os seus compromissos.*

Teve como resultados negativos nos anos de:

2004 – 34.550,25 €

2005 – 11.093,03 €

2006 – 25.857,20 €

2007 - 41.939,04 €;

- *Em 2008 não se perspectivam resultados melhores;*
- *Com o encerramento do estabelecimento a sociedade irá preparar a sua dissolução;*
- *O despedimento abrangerá as duas trabalhadoras e deverá efectivar-se a 31 de Março de 2009;*
- *A entidade empregadora pagará indemnização correspondente a um mês por cada ano de contrato, sendo feitos novos empréstimos à sociedade pelos sócios para poder ser paga a compensação;*
- *O não encerramento do estabelecimento e da actividade da sociedade, iria determinar que a sociedade deixasse de cumprir com os seus compromissos por falta de receitas.*

1.2.1. A empresa comunica à CITE que as trabalhadoras não apresentaram alternativas, tendo decidido proceder ao despedimento colectivo, e só após este, proceder à dissolução da sociedade, evitando o recurso à figura da caducidade dos contratos por extinção da sociedade, afirmando que tal facto salvaguarda os interesses das trabalhadoras, uma vez que a caducidade dos contratos implicaria que, apenas, o património da sociedade respondesse pelas indemnizações que lhes são devidas, não sendo suficiente para o seu pagamento na totalidade.

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

- Carta da empresa dirigida à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), de 30.01.2009;
- Carta da ACT, reenviando a comunicação da empresa para a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), de 03.02.2009;
- Comprovativo de recepção de documentos;
- Cópia da comunicação entregue nos serviços da ACT, enviada à CITE em 12.03.2009.

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.

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, e de acordo com a alínea *s*) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho, emitir o parecer referido.

2.2. De acordo com a informação da empresa os motivos invocados para o despedimento colectivo são: a impossibilidade de manutenção da actividade da empresa e o consequente encerramento do único estabelecimento que esta detém.

Tais motivos, eventualmente enquadráveis num regime da caducidade dos contratos de trabalho, por motivo de extinção da pessoa colectiva empregadora ou por encerramento total e definitivo da empresa (artigo 390.º do Código do Trabalho), afiguram-se, na verdade, reconduzidos pela empresa a um despedimento colectivo, uma vez que, só em momento posterior, se pretende dissolver a sociedade.

2.3. Neste sentido, procede-se à análise do processo de despedimento colectivo remetido à CITE, com a finalidade de averiguar se a inclusão da trabalhadora puérpera no presente processo se afigura como discriminatória em razão da maternidade.

2.4. Por determinação do artigo 397.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou sempre que aquela ocorrência se fundamente em

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

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

encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

- 2.5.** A empresa alega a existência de resultados negativos nos anos de 2004 a 2007 e refere que o despedimento colectivo abrange a totalidade dos seus trabalhadores, ou seja, as duas trabalhadoras mencionadas na comunicação enviada à trabalhadora puérpera, esta 1.ª caixeira, objecto de especial protecção e outra trabalhadora, caixeira encarregada. O despedimento ocorrerá até 31 de Março de 2009, data a partir da qual será encerrado o estabelecimento da empresa.
- A entidade empregadora informa que será paga a indemnização correspondente a um mês por cada ano de contrato.
- 2.6.** Conclui-se, nestes termos, que a empresa comunicou à trabalhadora puérpera a intenção de proceder ao despedimento colectivo invocando os elementos descritos no n.º 2 do artigo 419.º do Código do Trabalho e promoveu a negociação prevista no artigo 420.º do Código do Trabalho, não se tendo esta verificado pelo facto de as trabalhadoras não terem constituído uma comissão representativa, conforme informação da empresa remetida à ACT.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à inclusão da trabalhadora puérpera ... no processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}, uma vez que tal inclusão não se afigura como discriminatória no caso em apreço.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 23 DE MARÇO DE 2009**