

## PARECER N.º 6/CITE/2010

**Assunto:** Não exigência de parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, no caso de cessação de contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por caducidade, em consequência do encerramento total e definitivo da empresa  
Processo n.º 960 – DP-C/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 14.12.2009, a CITE recebeu da ..., L.<sup>da</sup>, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui a trabalhadora puérpera ..., titular da categoria profissional Operadora de Máquina de Prensa, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. Mostra o processo que a trabalhadora em referência recebeu, em 27 de Novembro de 2009, a comunicação da empresa relativa à intenção do despedimento, com a seguinte motivação, que ora se transcreve:
- 1.3. *Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º do Código do Trabalho (CT), vimos comunicar-lhe a intenção desta Empresa de proceder ao despedimento colectivo de todos os seus trabalhadores, em que a Sra. ..., está incluído, despedimento esse consequente ao forçado encerramento da actividade da Empresa por razões estruturais e de mercado [artigo 359.º, n.º 2, alínea a) do referido Código].*

**1.4.** *Conforme disposto no n.º 2 do já citado artigo 360.º do CT, anexamos, para além do relatório com os motivos invocados, o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa e do qual já constam o número de trabalhadores abrangidos (todos os trabalhadores da Empresa) e respectivas categorias profissionais.*

**1.5.** *Informamos que o período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento é o resultante do cumprimento das formalidades previstas nos artigos 359.º a 366.º do CT e que a compensação a pagar, até ao termo dos prazos de aviso prévio previstos na lei (artigo 363.º do CT), a cada um dos trabalhadores abrangidos é a fixada no artigo 366.º, n.ºs 1, 2 e 3 do CT, ou seja a quantia correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, acrescido da parte proporcional em caso de fracção de ano.*

*Tal compensação, porém, não será inferior a 3 (três) meses de retribuição de base e diuturnidades.*

*Dado não existir, na Empresa, Comissão de Trabalhadores, nem Comissões Sindicais ou intersindical, os trabalhadores têm o prazo de **5 dias**, contados a partir da data da recepção da presente comunicação, para nomearem uma comissão representativa com o máximo de cinco (5) membros e comunicar a sua constituição à gerência desta Empresa.*

**1.6.** *Relativamente aos fundamentos económicos/financeiros do encerramento da actividade da empresa por motivos de mercado a empresa alega ainda o seguinte:*

**1.7.** *A ..., L.<sup>da</sup> (...) tendo como objecto a produção e comercialização de produtos cerâmicos em grés no sentido de responder a um identificado e crescente aumento de necessidades de materiais cerâmicos adaptados ao mercado da embalagem de produtos alimentares nomeadamente pré-cozinhados e ultracongelados, sobretudo em alturas do ano em que o seu consumo se tornava significativamente mais elevado tais como o*

*Natal e Fim de Ano e mesmo em outras épocas festivas como a Páscoa e mais recentemente o “Haloween”.*

- 1.8.** *Em Agosto de 2003 arrendou as instalações fabris e administrativas que correspondem às que ainda actualmente ocupa, fez obras de adaptação e investimentos produtivos iniciais que foi aumentando ao longo dos primeiros 5 anos tendo iniciado a actividade produtiva da empresa em Outubro de 2003.*
- 1.9.** *No exercício de 2008 e por motivos já relacionados com a crise de confiança que se foi instalando nos mercados onde a ..., L.<sup>da</sup>, normalmente operava, o volume de negócios da ... baixou (...).*
- 1.10.** *A verdade é que desde Outubro de 2008 o volume de encomendas colocado pela ..., L.<sup>da</sup>, à ... foi baixando gradualmente e registou valores totalmente diferentes aos dos anos anteriores, sem dúvida por motivos directamente relacionados com a crise internacional que se agravou nos períodos pós sub-prime e choque petrolífero, com epicentro nas principais economias europeias que sempre foram as mais capazes de absorver os produtos que as empresas deste sector produzem e ainda com a agravante da cada vez mais agressiva concorrência tantas vezes “desleal” dos produtos provenientes de alguns países Asiáticos tais como a China, muito mais baratos sem qualquer possibilidade de concorrência ao nível do preço pelas diferenças abismais de custos de produção sobretudo ao nível da mão-de-obra pela ausência de responsabilidades e obrigações sociais para com os assalariados destes países.*
- 1.11.** *Em 22 de Dezembro de 2008 recebeu da ..., L.<sup>da</sup>, a confirmação escrita por parte do seu principal cliente a ..., L.<sup>da</sup>, da decisão de que por razões directamente ligadas ao mercado, alterações estratégicas e adaptações conjunturais dos seus clientes internacionais não tinha qualquer previsão de encomenda no curto e médio prazo (6 meses mínimo) a produzir pela ... Tal situação manteve-se inalterada no 2.º semestre do ano de 2009 não tendo a ..., L.<sup>da</sup>, colocado nenhuma encomenda à ..., L.<sup>da</sup>, durante o*

ano de 2009 até à presente data e não tendo qualquer previsão para o fazer.

- 1.12.** *Nas circunstâncias atrás descritas e numa tentativa de não hipotecar definitivamente o futuro decidiu a empresa, em 17/02/2009, que fossem suspensos os contratos de trabalho dos colaboradores directamente afectos ao sector produtivo, por um período de 6 meses, mantendo em actividade os sectores administrativo/comercial, expedição e manutenção por forma a nesse período tentar inverter a situação comercial na expectativa de obter uma carteira de encomendas suficiente para operar no segundo semestre de 2009, tentar também o escoamento dos stocks existentes que a 31-12-2008 se projectavam num valor de 199.013 € e manter os equipamentos em bom estado de conservação para eventual utilização logo que tal se justificasse.*
- 1.13.** *Tal situação verificou-se até 17/08/2009 sem que houvesse melhoria significativa ao nível dos mercados, pelo que terminado o período de Lay-Off da empresa e concedido o período de férias legal a todos os colaboradores e face a inexistência de uma carteira de encomendas minimamente adaptada à estrutura da organização viu-se a gerência da empresa na necessidade de propor ao maior número possível de colaboradores a rescisão por mutuo acordo, tendo sido conseguido tal objectivo durante o mês de Setembro com 9 dos 29 trabalhadores então existentes.*
- 1.14.** *No contexto de não ter encomendas e com 16 trabalhadores disponíveis (4 encontravam-se de baixa por doença) tentou a empresa por todos os meios arranjar algum trabalho de subcontratação junto de empresas do sector, situação parcialmente conseguida com a obtenção de uma pequena encomenda de produtos para a época natalícia. Encontrando-se concluída tal encomenda, colocada pela empresa ..., SA e não se vislumbrando a mínima possibilidade de surgirem outras encomendas que garantam no futuro o normal funcionamento da actividade da empresa, aliada à continuada degradação da situação económico-*

*financeira da ..., L.<sup>da</sup>, e no seguimento de uma profunda reflexão e discussão com os seus associados decidiu a gerência que fosse iniciado de imediato o processo de encerramento da actividade da empresa, e o conseqüente processo de despedimento colectivo de todos os seus colaboradores, por forma a que até ao final a empresa possa honrar os seus compromissos e obrigações até à presente data.*

**1.15.** Nos termos do disposto no artigo 361.º do Código do Trabalho, teve lugar uma reunião de informações e negociação entre a gerência da empresa e a comissão representativa dos trabalhadores, tendo sido elaborada a respectiva Acta que foi assinada por todos os presentes e sem qualquer oposição, designadamente da trabalhadora objecto de protecção especial.

**1.16.** De salientar que a DGERT não se fez representar na reunião, embora tenha sido remetida comunicação àquele serviço.

**1.17.** Por último, a entidade empregadora juntou ao processo cópia de uma declaração apresentada pela trabalhadora em referência, em que declara o seguinte, que aqui se transcreve:

*(...) tendo recebido a comunicação da empresa..., L.<sup>da</sup>, da intenção de despedimento colectivo em que estou integrada e tendo apreciado todos os motivos invocados que sei serem perfeitamente verdadeiros, declaro que nada tenho a opor que seja integrada no dito despedimento, por reconhecer não haver qualquer outra alternativa.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida directiva 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.*
- 2.1.2.** 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 sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força 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.
- 2.3.** Ora, o caso em apreço não configura qualquer despedimento, mas sim uma cessação dos contratos de trabalho por caducidade, em consequência do encerramento total e definitivo da empresa, conforme estabelece o n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho.

- 2.4. A circunstância deste preceito legal dispor que, neste caso, se deve seguir o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações, não significa que a cessação dos contratos de trabalho se transforme em despedimento colectivo.
- 2.5. Assim tratando-se de uma cessação do contrato de trabalho por caducidade, não há lugar a parecer prévio, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, tratando-se de uma cessação do contrato de trabalho por caducidade, em consequência do encerramento total e definitivo da empresa ..., L.<sup>da</sup>, a CITE não emite o parecer prévio, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, uma vez que tal parecer não é legalmente exigido.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JANEIRO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*A CGTP vota contra o presente processo não porque não considere que se verifica alguma situação de discriminação, mas por não considerar, tal como conclui o parecer que não há lugar à emissão de parecer no caso em apreço, porque se está perante um despedimento colectivo, que abrange todos os trabalhadores e que se reconduza a uma situação de caducidade dos contratos de trabalho.*

*Ora acontece, que a protecção em caso de despedimento previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho prevê especificadamente, que há lugar à prolação*

*de parecer sempre que ocorra um despedimento nos termos previstos no n.º 3 do aludido preceito.*

*Neste sentido, sempre que seja presente à CITE um processo que se configure como um despedimento colectivo, sempre terá a Comissão que analisar e ponderar todos os factos que o fundamentem, independentemente de o mesmo abranger todos os trabalhadores da empresa.*

*Pode eventualmente ocorrer que se esteja a proceder a um despedimento sem fundamento legal, que vise atingir trabalhadores que gozam de protecção legal específica e acrescida.*

*Neste sentido, não considera a CGTP que se possa afastar a legitimidade e a obrigatoriedade de emitir o Parecer legal, previsto na lei e reconduzir a situação, simplificando-a a uma mera situação de caducidade dos contratos, para “tentar” afastar a competência da Comissão para se pronunciar.*

*Pelas razões expostas a CGTP vota contra o presente parecer.*