

PARECER N.º 11/CITE/2010

Assunto: Não exigibilidade 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 – Cessação de contratos de trabalho promovida por empresa declarada insolvente, na qual se inclui uma trabalhadora grávida
Processo n.º 23 – DG-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14 de Fevereiro 2010, a CITE recebeu da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género um ofício reencaminhando cópia de um processo de cessação de contratos de trabalho operado pela ..., L.^{da}, declarada judicialmente insolvente, na qual se inclui uma trabalhadora grávida, ..., para efeitos de emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na 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. No que concerne aos fundamentos da cessação de contratos de trabalho, de acordo com o previsto no artigo 347.º do Código do Trabalho, o administrador de insolvência refere, em carta remetida a todos trabalhadores, incluindo a trabalhadora acima referida, o seguinte:
 - 1.2.1. A empresa ..., L.^{da}, *foi declarada insolvente nos autos que correm termos no 4.º Juízo do Tribunal de Comércio de Lisboa, sob o número de processo ..., tendo em Assembleia de Credores sido decidido proceder ao encerramento e sido reprovado o plano de insolvência apresentado pela insolvente.*

1.2.2. *Por esse motivo (...) a ... irá proceder ao despedimento colectivo da totalidade dos trabalhadores da empresa, que constam do quadro de pessoal, (...) e da relação actualizada dos trabalhadores, sendo que todos eles serão afectados pela decisão do despedimento colectivo. Quanto às compensações (...) serão as legalmente estabelecidas.*

1.3. Do processo remetido à CITE constam:

- Cópia da comunicação remetida a todos os trabalhadores da empresa, em 21 de Dezembro p.p., informando sobre a declaração judicial de insolência, sobre o encerramento da empresa e sobre o despedimento colectivo da totalidade dos trabalhadores, contendo em anexo, cópia da relação actualizada de trabalhadores e cópia do quadro de pessoal da empresa do ano de 2008;
- Cópia da comunicação entregue à trabalhadora grávida ..., pela mesma assinada conforme recebida em 23 de Dezembro p.p., informando sobre a declaração judicial de insolência, sobre o encerramento da empresa e sobre o despedimento colectivo da totalidade dos trabalhadores contendo, em anexo, cópia da relação actualizada de trabalhadores e cópia do quadro de pessoal da empresa do ano de 2008;
- Cópia da comunicação à DGERT, bem como do registo de envio, informando sobre a declaração judicial de insolência, sobre o encerramento e liquidação da empresa, sobre o despedimento colectivo da totalidade dos trabalhadores, e sobre a data da reunião agendada com os representantes dos trabalhadores, contendo em anexo, cópia da relação actualizada de trabalhadores e cópia do quadro de pessoal da empresa do ano de 2008;
- Cópia da acta da reunião de informações e negociação, de 23 de Dezembro de 2009.

1.4. A acta da reunião de informações e negociação, assinada pelos participantes, refere que *os representantes dos trabalhadores aceitam o despedimento colectivo nos termos propostos, no entanto consideram que o mesmo se deverá dar tanto mais cedo melhor já que não existem*

verbas para pagar as retribuições e não pretendem trabalhar se retribuição.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Tratando-se de uma declaração de insolvência, a situação em análise deve ser enquadrada no regime previsto no artigo 347.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Insolvência e recuperação de empresa*, integrado na secção II, dedicada à *Caducidade do contrato de trabalho*, do capítulo VII, sobre *Cessação de contrato de trabalho*, que estabelece o seguinte, que se transcreve:

1 – A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 – Antes do encerramento definitivo do estabelecimento, o administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa.

3 – A cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 – O disposto no número anterior não se aplica a microempresas.

5 – O disposto no n.º 3 aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento.

2.1.1. Com efeito, de acordo com o n.º 2 do referido normativo, o administrador da insolvência tem a faculdade de *fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa*, o que traduz não estarmos perante um despedimento colectivo, neste caso, com os fundamentos previstos no Código do Trabalho, mas antes perante uma cessação dos contratos de trabalho

determinada por motivos que decorrem da insolvência da empresa e que permitem que o administrador possa optar por fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja essencial ao funcionamento da empresa. De facto, ao confrontar-se com a decisão tomada na assembleia de credores, o administrador de insolvência decidiu fazer cessar os contratos de todos os trabalhadores por entender não serem já essenciais.

2.1.2. *No sentido de sujeitar o conceito de indispensabilidade do trabalhador ao funcionamento da empresa ao controlo do princípio do contraditório, o legislador impôs que a respectiva cessação dos contratos de trabalho fosse antecedida de procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações, que dizem respeito, nomeadamente, às comunicações, informações e negociação no âmbito do despedimento colectivo, conforme dispõe o n.º 3 do citado artigo 347.º do Código do Trabalho.¹*

2.1.3. Assim sendo, destaque-se que da acta de informações e negociação consta que os trabalhadores aceitam o despedimento colectivo nos termos propostos pelo administrador de insolvência.

2.1.4. De ressaltar que a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador tem por fundamento a insolvência da empresa e não os fundamentos do despedimento colectivo, previstos no artigo 359.º do Código do Trabalho, pelo que não estamos perante um despedimento ao qual se aplique a especial protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental, conforme prevista no artigo 63.º do mesmo diploma legal.

III – CONCLUSÃO

¹ Conforme Parecer n.º 153/CITE/2009.

3.1. Face ao exposto e no pressuposto da condição de insolvência da empresa, a CITE entende não ser exigível a solicitação do parecer a que se refere o n.º 1 e a 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 contratos de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental, promovida por empresas declaradas judicialmente insolventes, como no caso *sub judice*, de acordo com o previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 347.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JANEIRO DE 2010, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Apesar da situação de insolvência vir “arrumada” no capítulo do Código do Trabalho, relativo à caducidade, verdade é que a mesma não está concretamente tipificada normativamente, como uma situação de caducidade prevista no artigo 343.º do aludido Código, tanto mais que, há casos de insolvência, que não determinam o encerramento definitivo da empresa.

Entendemos, pois, que obedecendo a situação de insolvência sempre aos requisitos formais do despedimento colectivo, previstos no artigo 347.º n.º 3 do Código de Trabalho, sempre a mesma deve ser precedida do parecer prévio da CITE, tendo em atenção que terá sempre de se verificar da existência ou não de qualquer situação de discriminação directa ou indirecta, relacionada com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, no domínio do cumprimento da legislação nacional, constitucional e comunitária.

Neste sentido, entendem a CGTP, a CIG e a UGT, que em nome do cumprimento integral das competências da CITE, constantes do artigo 496.º n.º 1 alínea e) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sempre, em situações análogas,

deve o processo ser analisado, porquanto, podemos estar apenas em presença de um despedimento parcial numa situação de insolvência. Neste sentido, deixaríamos sem qualquer controle, no domínio da legislação sobre igualdade e não discriminação, situações, que podem encobrir qualquer discriminação directa ou indirecta em função do estado de gravidez, puerpério ou lactância. Assim, tendo em conta que a formação da vontade da CITE, tem sua sede própria na reunião da tripartida, entendemos que todas as situações de insolvência, porque têm de obedecer à forma legal do despedimento colectivo, têm que ser analisados nessa sede e sob a forma de parecer prévio. Consideramos, assim, que o legislador ao exigir a adopção dos procedimentos aplicáveis ao despedimento colectivo nas situações de insolvência declarada, não quis afastar os mesmos da aplicação do artigo 63.º do Código do Trabalho.