

PARECER N.º 159/CITE/2010

Assunto: Parecer no âmbito da cessação, por caducidade, do contrato de trabalho de trabalhadora grávida incluída no procedimento previsto no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, na sequência do encerramento total e definitivo da sucursal de uma empresa estrangeira em Portugal

Processo n.º 994 – DG-C/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 2.12.2010, a CITE recebeu da ..., em Portugal, indicação de que iria proceder à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, ..., com a categoria profissional de *Nutricion and Corporate Communication and Consumer Services Coordinator* por motivo de caducidade, em virtude do encerramento total e definitivo da sucursal portuguesa, cujo procedimento segue a forma de despedimento colectivo, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, abrangendo a totalidade dos trabalhadores afectos a esta sucursal, nos seguintes termos:

Serve a presente para informar que a ..., com sede na Rua ..., com o NIPC ..., iniciou no passado dia 23 de Novembro um procedimento de despedimento colectivo em virtude do respectivo encerramento total e definitivo com efeitos a 31 de Dezembro de 2010, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, e que no referido procedimento está abrangida a trabalhadora ..., residente na Rua ..., portadora do Cartão do Cidadão com o número de identificação civil ..., contribuinte fiscal número ..., que se encontra presentemente grávida.

O contrato da referida trabalhadora cessará por caducidade, à semelhança do que sucederá com os contratos de trabalho de todos os trabalhadores admitidos ao serviço da ..., nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho.

Para os efeitos tidos por convenientes, remetemos em anexo uma cópia da comunicação inicial que foi entregue à referida trabalhadora no dia 23 de Novembro de 2010 e da acta da reunião realizada entre a ... e os trabalhadores abrangidos pelo referido procedimento no dia 30 de Novembro de 2010.

- 1.1.1.** A empresa comunica, nos termos previstos para o despedimento colectivo, em 23.11.2010, através de carta dirigida à trabalhadora grávida, que:

Vimos pela presente comunicar que a ... será total e definitivamente encerrada com efeitos a 31 de Dezembro de 2010, mediante um processo de encerramento já iniciado.

Assim, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 e no n.º 4 do artigo 360.º do Código do Trabalho ex vi n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, e no âmbito do processo de encerramento total e definitivo que se encontra em curso, comunicamos por este meio a intenção de proceder à cessação do contrato de trabalho de V. Exa. por caducidade. Atento o exposto nos n.ºs 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, aplicável ao caso em apreço ex vi n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, enviamos em anexo à presente carta os seguintes elementos:

- Motivos do encerramento total e definitivo e, conseqüentemente, da cessação do contrato de trabalho de V. Exa. (Anexo I);*
- Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa (Anexo II);*
- Critério de selecção dos trabalhadores a despedir (Anexo III);*
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (Anexo IV).*

Mais informamos que o presente procedimento, com início nesta data, terá uma duração previsível de cerca de 38 dias, devendo os contratos

de trabalho abrangidos cessar na data de produção de efeitos do encerramento total e definitivo da ...

Em virtude da cessação dos respectivos contratos de trabalho, os trabalhadores abrangidos terão direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo o valor correspondente à fracção de ano calculado proporcionalmente, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 366.º do Código do Trabalho, ex vi n.º 5 do artigo 346.º do Código do Trabalho. (...)

1.1.2. Na descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo a empresa refere o seguinte:

(...) Foi decidido a nível internacional proceder ao encerramento total e definitivo da ... com efeitos a 31 de Dezembro de 2010.

As circunstâncias que motivam esta decisão têm origem no grande alcance e impacto que a actual situação económica e financeira tem provocado nos resultados do grupo a nível mundial e que conduz a uma constante perda de quota de mercado a favor das marcas próprias dos distribuidores e até de marcas de outras empresas concorrentes. A margem de manobra para o aumento de preços é extremamente reduzida e o posicionamento competitivo da marca está a ser seriamente prejudicado.

Deste modo, chega-se à conclusão que não é possível enfrentar esta situação operando da mesma forma que a empresa tem adoptado até agora, pelo que surge a necessidade de modificar o modo de operacionalização.

As circunstâncias acima enunciadas, e o impacto económico que provocam, exigem uma reestruturação empresarial que corresponda às actuais necessidades do mercado e que garanta a viabilidade e o sucesso da empresa em geral.

Na sequência de uma análise detalhada e rigorosa, chegou-se à conclusão que uma forma de alcançar estes objectivos consiste em evitar a duplicação de serviços e proceder à concentração dos recursos, visando-se assim aumentar a eficiência e a efectividade da comercialização da marca em Portugal. Concretamente, visa-se a

criação de sinergias com o distribuidor da marca em Portugal, impulsionando as oportunidades comerciais do país, ao mesmo tempo em que, cumprindo a aposta da empresa a nível internacional na produção de vantagens competitivas, se procede à simplificação e uniformização de processos e à optimização dos recursos.

Neste sentido, e em consonância com os projectos de optimização iniciados a nível internacional, decidiu-se adoptar uma nova estruturação da área da Península Ibérica que pressupõe o encerramento da ... com efeitos a 31 de Dezembro de 2010, de modo a que a partir de 1 de Janeiro de 2011 as actividades de apoio que até agora têm vindo a ser desenvolvidas pela sucursal em Portugal vão passar a ser realizadas directamente pelos correspondentes recursos em Espanha.

Esta decisão implica irremediavelmente que todos os contratos de trabalho celebrados entre a ... e trabalhadores ao seu serviço actualmente em vigor, incluindo o de V. Exa., cessem por caducidade devido ao encerramento total e definitivo da sucursal em 31 de Dezembro de 2010, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho.

- 1.1.3.** A empresa não indica critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir uma vez que (...) *todos os trabalhadores da ... verão o respectivo contrato de trabalho cessar por caducidade.*
- 1.1.4.** É indicado como período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento o período previsível de 38 dias, com o encerramento total e definitivo da ... em 31.12.2010.
- 1.2.** De acordo com informação das mandatárias no procedimento de cessação de contratos de trabalho em curso, a trabalhadora grávida renunciou ao direito de designação de uma comissão representativa dos trabalhadores e confirmou a sua disponibilidade para participar numa reunião de informações e negociação no dia 30.11.2010, pelas 10.00h. Igualmente esclareceram aquelas mandatárias que os seis trabalhadores abrangidos pelo procedimento formal de despedimento

colectivo não constituíram uma comissão representativa dos trabalhadores e chegaram individualmente a acordo com a ... sobre a cessação dos respectivos contratos de trabalho.

A trabalhadora ..., que consta do quadro de pessoal da empresa, mas que não está abrangida pelo procedimento formal de despedimento colectivo, é contratada a termo certo, e o seu contrato termina a 31.12.2010.

1.2.1. No que respeita à acta da reunião realizada no dia 30.11.2010, a mesma foi enviada à CITE, no dia 10.12.2010, assinada pelos seis trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento colectivo, incluindo a trabalhadora grávida.

Da referida Acta constam, sucintamente, os termos gerais para os acordos individuais a realizar com cada trabalhador, designadamente:

- Pagamento do valor que corresponde ao período de aviso prévio devido;
- Definição do cálculo da compensação devida;
- Contratação de uma empresa de *outplacement* ou de recolocação em benefício dos trabalhadores.

1.3. A trabalhadora celebrou acordo de cessação do seu contrato de trabalho, em 30.11.2010, sucintamente, nos seguintes termos:

a) A ... pagará à trabalhadora:

- O valor correspondente ao período de aviso prévio previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 363.º do Código do Trabalho;
- A retribuição devida pelo prazo de aviso prévio, e os créditos laborais;
- Uma compensação correspondente a 40 dias de retribuição base mensal e de bónus (média mensal do bónus pago em 2010), por cada ano completo de antiguidade e cada fracção de ano calculada em proporção, com um mínimo de 120 dias de retribuição base;
- Um bónus extraordinário no valor ilíquido de € 4.500,00.

b) A trabalhadora nada mais tem a reclamar da ...

- c) A ... contratará uma empresa de *outplacement* em benefício da trabalhadora grávida, por um prazo de 6 meses.
- d) Será entregue à trabalhadora grávida o formulário atestando a situação de desemprego e o certificado de trabalho.

1.4. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- Quadro dos trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;
- Contrato individual de trabalho;
- Declaração da trabalhadora, de 26.11.2010;
- Acordo sobre cessação de contrato de trabalho, de 30.11.2010;
- Acta da reunião de 30.11.2010.

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

2.2. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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

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

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.

igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

- 2.3.** Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), 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.

A CITE, por força da alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, é a entidade com competência para emitir o parecer.

- 2.4.** De salientar que apenas nos casos de despedimento, elencados no n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE tem competência para emissão de parecer prévio.

- 2.5.** O regime previsto no artigo 346.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *morte de empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa*, integrado no Capítulo VII, sobre *cessação de contrato de trabalho*, Secção II, dedicada à *caducidade do contrato de trabalho*, estabelece o seguinte, que se transcreve:

1 – A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a actividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

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

3 – O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 – O disposto no número anterior não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º.

5 – Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.

6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

2.6. Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes³, (...) *o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho. A caducidade só ocorrerá, pois, se o encerramento for total e não apenas parcial (hipótese em que haverá que lançar mão do despedimento colectivo) e definitivo e não apenas temporário (hipótese em que normalmente se verificará a suspensão dos contratos de trabalho ou em que pode ocorrer uma situação de mora do credor). Resta saber como é que se determina se o encerramento é verdadeiramente definitivo: parece que, segundo o sistema do Código, bastará a declaração do empregador nesse sentido (...).*

2.7. Verificados os requisitos do encerramento para que se possa falar de caducidade para efeitos do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, importa, agora, definir o que se entende por empresa, no âmbito do Código do Trabalho, uma vez que só o encerramento total e definitivo da empresa pode determinar a caducidade do contrato de trabalho.

Para o referido autor⁴, (...) *deixando de lado a infundável discussão dos comercialistas sobre o conceito de empresa e a diferença relativamente ao estabelecimento, a aceção mais comum no direito do trabalho é a de que uma empresa pode ter diferentes estabelecimentos. O*

³ *In* Direito do Trabalho, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, págs. 927 e 928.

⁴ *In* Direito do Trabalho, 3ª Edição, Almedina, 2006, anotação, pág. 927.

encerramento de apenas um deles determinará a caducidade dos contratos de trabalho? O artigo 113.º, n.º 1, da LCT dispunha que “em caso de encerramento definitivo do estabelecimento, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas autoridades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores, noutra ou noutros estabelecimentos”.

Será, então, que uma sucursal de uma empresa estrangeira em Portugal é equivalente a um estabelecimento de uma empresa?

Como ensina Maria do Rosário Palma Ramalho⁵, (...) no domínio do direito do trabalho (...) a empresa releva directamente enquanto fenómeno económico, ou seja, enquanto organização humana produtiva inserida num dos sectores da actividade económica.

O relevo do fenómeno da empresa – unidade económica para o direito do trabalho é tão evidente que a própria noção de empresa laboral, que se encontra em alguns autores, a identifica, em moldes puramente descritivos, como unidade económica produtiva que recorre a trabalhadores subordinados (... de certo modo, o Código do Trabalho veio confirmar esta noção de empresa, ao classificar as empresas para efeitos da aplicação das regras laborais simplesmente por referência ao número de trabalhadores que detém ...) (...).

(...) Em suma, para o direito do trabalho, a empresa releva enquanto fenómeno económico e independentemente da sua tradução nas categorias jurídicas do comerciante ou da sociedade comercial.

(...) o direito das sociedades comerciais parte do princípio que a configuração da sociedade comercial que idealiza corresponde à configuração da empresa – unidade económica que lhe está subjacente. Por seu turno, ao valorizar a empresa como fenómeno económico, o direito do trabalho pressupõe que esta empresa corresponde à figura do empregador, ente jurídico individual ou colectivo que é titular das

⁵ *In Grupos Empresariais e Societários Incidências Laborais*, 2008, págs. 30 e seguintes.

situações juslaborais (...).

Assumindo uma posição crítica sobre esta matéria refere a autora que, (...) *os paradigmas empresariais de referência em cada uma das áreas evoluíram ao longo dos tempos e vieram a pôr em causa aquele equilíbrio. O resultado desta evolução foi uma crescente desadequação dos regimes normativos edificados com base naqueles paradigmas às novas realidades (...).*

2.8. Retomando o quadro normativo vigente, importa referir que a definição de empresa, ínsita no artigo 230.º do Código Comercial⁶, não nos ajuda na construção do conceito de empresa, no âmbito do direito do trabalho, designadamente pelo significado que esta pode assumir nas referidas áreas do direito, como se referiu.

2.9. No Código das Sociedades Comerciais, o artigo 13.º sobre a epígrafe formas locais de representação, estabelece que:

1 – Sem dependência de autorização contratual, mas também sem prejuízo de diferentes disposições do contrato, a sociedade pode criar

⁶ Artigo 230.º Código Comercial:

Haver-se-ão por comerciais as empresas, singulares ou colectivas, que se propuserem:

1.º Transformar, por meio de fábrica ou manufacturas, matérias-primas, empregando para isso, ou só operários, ou operários e máquinas;

2.º Fornecer, em épocas diferentes, géneros, quer a particulares, quer ao Estado, mediante preço convencionado;

3.º Agenciar negócios ou leilões por conta de outrem em escritório aberto ao público, e mediante salário estipulado;

4.º Explorar quaisquer espectáculos públicos;

5.º Editar, publicar ou vender obras científicas, literárias ou artísticas;

6.º Edificar ou construir casas para outrem com materiais subministrados pelo empresário;

7.º Transportar, regular e permanentemente, por água ou por terra, quaisquer pessoas, animais, alfaias ou mercadorias de outrem;

§ 1.º Não haverá como compreendido no n.º 1.º o proprietário ou o explorador rural que apenas fabrica ou manufactura os produtos do terreno que agricultura acessoriamente à sua exploração agrícola, nem o artista, industrial, mestre ou oficial de ofício mecânico que exerce directamente a sua arte, indústria ou ofício, embora empregue para isso, ou só operários, ou operários e máquinas.

§ 2.º Não se haverá como compreendido no n.º 2 o proprietário ou explorador rural que fizer fornecimento de produtos da respectiva propriedade.

§ 3.º Não se haverá como compreendido no n.º 5.º o próprio autor que editar, publicar ou vender as suas obras.

sucursais, agências, delegações ou outras formas locais de representação no território nacional ou no estrangeiro.

2 – A criação de sucursais, agências, delegações ou outras formas locais de representação depende de deliberação dos sócios, quando o contrato a não dispense.

O artigo 4.º do mesmo Código determina, sobre sociedades com actividade em Portugal, que: *1 - A sociedade que não tenha a sede efectiva em Portugal, mas deseje exercer aqui a sua actividade por mais de um ano deve instituir uma representação permanente e cumprir o disposto na lei portuguesa sobre registo comercial.*

2.10. No caso em análise, e conforme contrato de trabalho junto ao processo, a trabalhadora grávida contratou com a entidade ..., registada em Portugal, a prestação do seu trabalho, nas instalações desta entidade em ..., sob a sua autoridade e direcção, enquanto *Nutricion, Corporate Communication & Consumer Services Coordinator*, para exercer funções *que consistem sumariamente em coordenar e controlar as estratégias e actividades relacionadas com Nutrição, Corporate Communications e Consumer services para Portugal, em alinhamento com os Departamentos de Nutrição e Corporate Communications & Consumer Services sedeados em ...*

2.11. A questão de saber se o encerramento total e definitivo da entidade ..., para a qual a trabalhadora grávida presta a sua actividade, corresponde, no âmbito do direito do trabalho, a uma situação enquadrável no n.º 3 do artigo 63.º ou no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, é de relevante importância, uma vez que a resposta a esta questão conduzirá à obrigatoriedade ou não do pedido de parecer prévio à CITE.

E isto porque ou se está perante um encerramento de uma secção da empresa ou estrutura equivalente, o que conduz a uma situação típica de despedimento colectivo, enquadrável na alínea *b)* do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho ou, então, de uma caducidade do contrato de trabalho, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º.

- 2.12.** Seguindo o raciocínio de que no âmbito laboral a definição de empresa se relaciona com a figura do empregador, parece, no caso em análise, que o empregador é a entidade ... e que encerrando esta, total e definitivamente, o vínculo laboral tenha necessariamente e irremediavelmente de caducar por motivo de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o empregador receber a prestação de trabalho.
- 2.13.** Atenda-se, igualmente, a que o legislador instituiu, no artigo 101.º do Código do Trabalho, o regime para as situações de pluralidade de empregadores, no qual estabelece que *o trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns* e que, nestes casos, cessando esta situação, considera-se que o trabalhador fica apenas vinculado ao empregador que, nos termos do contrato de trabalho, represente os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho, salvo acordo em contrário.
- 2.14.** Assente, assim, que se possa admitir a caducidade do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, e conseqüentemente a não obrigatoriedade de solicitação de parecer prévio à CITE, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 63.º do Código do Trabalho, importa, no entanto, face ao pedido formulado pelo empregador – e no âmbito da missão cometida a esta Comissão, nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, predominantemente técnica e traduzida na prossecução da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e na colaboração na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade – aferir da eventual existência de indícios de discriminação para efeitos do disposto no artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho.

- 2.15.** Para este efeito importa referir que, no processo objecto de análise, o encerramento total e definitivo da empresa implica, nos termos legais, a caducidade dos contratos dos sete trabalhadores que compõem o seu quadro de pessoal tendo, ainda, a trabalhadora grávida acordado individualmente com o empregador os termos da cessação do seu contrato de trabalho.
- 2.16.** Face ao exposto, e não obstante a formalidade do procedimento de despedimento colectivo, que finalisticamente se traduz na verificação de uma caducidade do contrato de trabalho, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade relacionados com a cessação do vínculo laboral da trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** A CITE delibera não emitir parecer prévio à inclusão da trabalhadora grávida ..., em procedimento formal de despedimento colectivo, por se afigurar estar em presença de uma caducidade do contrato de trabalho motivada pelo encerramento total e definitivo da empresa ..., nos termos previstos no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** Não obstante a alegada impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a empresa receber a prestação de trabalho da trabalhadora grávida, da análise da documentação que constitui o processo remetido à CITE, conclui-se não existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE DEZEMBRO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS

TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

POSIÇÃO E VOTO CONTRA DA CGTP RELATIVAMENTE AO PROCESSO N.º 994 – DG-C/2010

Admitindo que, no caso em apreço, possa não se verificar uma situação de discriminação relativamente à trabalhadora abrangida pelo despedimento, continuamos a não concordar com a questão de fundo do parecer, “pela não emissão de parecer prévio”.

Num processo, que se apresenta como um processo de despedimento colectivo de uma empresa, que assume a estrutura jurídica de uma sucursal de uma empresa estrangeira em Portugal, continuamos a entender, que decorrendo da Constituição e das Directivas Comunitárias a que devemos obediência, considerar que o carácter de protecção acrescida daí decorrente, numa situação qualquer de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm de prevalecer, face ao conceito de caducidade decorrente do encerramento total do “estabelecimento”.

Tanto mais que, no caso vertente, estamos em presença de uma unidade económica constituída por uma empresa que é uma unidade complexa, que se encontra inserida no conceito mais amplo de estabelecimento comercial, como sejam as unidades de domínio e participação.

Neste sentido a entender-se, que não teríamos de dar Parecer Prévio, estamos a deixar de fora da supervisão legal da CITE, enquanto órgão a quem compete, agora também por Lei Orgânica, a verificação de todos os requisitos de despedimento, para que não possam ocorrer eventualmente, casos de discriminação directa ou indirecta em função do estado de gravidez puérpera, lactante ou em caso de exercício dos direitos de parentalidade.

Aliás, o acervo comunitário, nomeadamente a Carta Social Europeia adoptada em 1989, consagra como seu objectivo uma melhoria das condições de vida e

de trabalho dos seus trabalhadores, através da regulamentação dos processos de despedimento colectivo e os relativos à falência (secção III, artigo 6º da Carta) fazendo aplicar este corpo legal, também à empresa que controle o empregador formal tal como se configura a situação em apreço.

É no domínio desta nova lógica, que visa o respeito pelos direitos fundamentais da pessoa humana, que situamos o direito ao trabalho e como tal a avaliação necessária dos requisitos de qualquer forma de despedimento de trabalhadores que possuam protecção legal acrescida.

Por todo o exposto, votamos contra o Parecer e entendemos que nas situações de despedimento colectivo, sempre terá a CITE de elaborar Parecer Prévio.