

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 18/CITE/2010

Assunto: Resposta à reclamação do Parecer n.º 18/CITE/2010, solicitado 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, na sequência do despedimento colectivo promovido pela ..., S.A.
Processo n.º 52 – DGPL-C/2010

I – OBJECTO

Em 9 de Março de 2010, a CITE recebeu da ..., S.A., reclamação do Parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 12 de Fevereiro de 2010, relativo à solicitação de parecer prévio ao despedimento colectivo, abrangendo 257 trabalhadores, no qual se inclui as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ..., ..., ..., ..., ... e ..., para efeitos da 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 e que não foi favorável à inclusão daquelas trabalhadoras no aludido despedimento colectivo, por falta de elementos que permitam total compreensão dos critérios utilizados e da sua aplicação, por forma a excluir indícios de discriminação.

1.1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas na alínea *e)* do n.º 1 no 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, tem de apreciar os requisitos processuais, bem como os critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores a despedir que fundamentam a inclusão no processo de despedimento colectivo.

1.2. Não obstante tratar-se de um procedimento previsto em sede laboral, a CITE tem aceite a possibilidade das partes apresentarem reclamação das suas deliberações, concedendo a possibilidade de alegarem qualquer incorrecção ou ilegalidade, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

1.3. Ora, no caso *sub judice* a entidade empregadora pretende que a CITE reaprecie o mencionado Parecer e alega, para tanto e em síntese, o seguinte:

(...) Em suma, decorre do parecer em causa a dúvida, assente na invocada falta de elementos, quanto à validade da inclusão das trabalhadoras em causa no despedimento colectivo.

Sucede, porém, que tais dúvidas não se concretizam em nenhuma falta de cumprimento tanto dos requisitos formais como materiais do despedimento colectivo em causa por parte da ..., na medida em que todas as determinações legais foram escrupulosamente seguidas pela empresa (...).

(...) É que a aludida questão das categorias abrangidas apenas releva nos casos em que se procede a uma redução do número de trabalhadores da empresa através de despedimento colectivo. Ora, no caso presente, estamos a falar do encerramento total e definitivo da empresa, que fechará as suas portas no próximo mês de Abril, não possuindo em Portugal qualquer outro estabelecimento fabril ou de outra natureza.

Dessa forma, não existe lugar à aplicação de quaisquer critérios na selecção de trabalhadores a abranger: a totalidade dos trabalhadores ao serviço da empresa cessa os seus contratos de trabalho, sem distinção de categoria, posto ou qualquer outra característica. Como aliás consta claramente da comunicação de despedimento colectivo, do total de trabalhadores da empresa, apenas foram temporariamente afastados do despedimento colectivo 3 trabalhadores: um da área financeira, um da área de recursos humanos e outro da área de operações. Trata-se dos responsáveis máximos por cada uma dessas áreas, cuja disciplina de cessação do contrato de trabalho não é coincidente com a dos restantes

trabalhadores, por óbvios motivos: após o seu encerramento, a empresa terá de apresentar as suas declarações fiscais e de segurança social, garantir o armazenamento e guarda da sua documentação e, de um modo geral, garantir que o espaço actualmente ocupado pela empresa fica devidamente disponível para futura utilização por terceiros.

Deste modo, o parecer da CITE acaba por criar uma solução que se nos afigura deveras complexa: é que a partir de dia 5 de Abril, a empresa encerra definitivamente, não havendo mais qualquer trabalho ou actividade e não sendo possível à empresa aceitar ou receber qualquer colaboração das trabalhadoras em causa. Não haverá mesmo, aliás, meios que permitam o pagamento de salários ou a manutenção de qualquer relação entre a empresa e qualquer um dos seus trabalhadores já que aquela deixará em definitivo de exercer qualquer actividade.

Ou seja, a partir daquela data, o contrato de trabalho das trabalhadoras cessará por caducidade, sem necessidade de qualquer outro processo, o que, ainda assim, coloca dificuldades já que, a manter-se o parecer da CITE, os seus efeitos implicam a retirada das trabalhadoras do despedimento colectivo, de onde resulta também a impossibilidade de pagamento de indemnizações, salários ou outros benefícios financeiros decorrentes da negociação havida em sede de despedimento colectivo.

Nestes termos, o parecer vem colocar um problema jurídico de muito difícil solução, ao impedir as trabalhadoras de verem os seus contratos cessar nos termos e condições previstas para a totalidade dos restantes trabalhadores, mas sem que disso decorra qualquer vantagem para as mesmas, já que a empresa encerrará toda a actividade e não mais poderá receber o seu trabalho.

Por outro lado, é por demais manifesto que para a decisão de despedimento e cessação dos contratos de trabalho das trabalhadoras em causa, em nada releva a sua condição de grávidas: é toda a empresa e respectiva actividade que encerram as suas portas, abrangendo, portanto, todos os trabalhadores, de todas as categorias, ao seu serviço. Assim sendo e tendo em conta a factualidade acima assinalada, muito agradecemos que, com carácter de urgência, seja estabelecido contacto entre essa Instituição e a ..., de molde a prevenir que a emissão do

aludido parecer possa provocar efeitos de muito difícil correcção, tendo em conta as circunstâncias que na presente se referem.

II – ANÁLISE

- 2.1.** Ora, analisado o Processo remetido pela Empresa, ora reclamante, 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.
- 2.2.** 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.
- 2.3.** A remissão feita para o despedimento colectivo, conforme dispõe o n.º 3 do citado artigo 346.º, tem como objectivo seguir todo o procedimento processual, com as necessárias adaptações, que dizem respeito, nomeadamente, às comunicações, informações e negociação, bem como as compensações devidas aos trabalhadores que em caso de caducidade é igual à que obteriam se o contrato tivesse sido resolvido por motivos objectivos – despedimento colectivo.
- 2.4.** Na verdade, compulsados os elementos remetidos pela Empresa – Acta datada de 30/11/2009 e a respectiva comunicação aos Trabalhadores da Fábrica de ... anunciando o encerramento – verificamos que, *in casu*, se trata de um encerramento total e definitivo da empresa, programado, e por isso, operando a caducidade dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores e não de um encerramento imprevisto ou de um encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes, como parecia resultar do processo inicial que chegou à CITE e que foi objecto do Parecer n.º 18/CITE/2010.

- 2.5.** Ora, como sabemos no caso de encerramento temporário ou no caso de encerramento de uma ou várias secções ou estruturas equivalentes pode a empresa socorrer-se com base em despedimento colectivo, que tem obrigatoriamente como fundamento os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos e não tem que abranger todos os trabalhadores da empresa.
- 2.6.** Assim, tratando-se de um encerramento total e definitivo da empresa e não tendo sido esse o objecto do Parecer n.º 18/CITE/2010, fica desta forma ultrapassada a necessidade de emissão de parecer prévio porquanto se verifica que as respectivas indemnizações se encontram asseguradas e ser claro que a reintegração, reconversão e/ou reclassificação profissional das trabalhadoras na empresa é inviabilizada, na prática, pelo seu encerramento.
- 2.7.** Ora, estando na presença 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 processo programado de encerramento total e definitivo da empresa ..., 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 em virtude de se encontrarem asseguradas as respectivas compensações e ser claro que uma possível reintegração, reconversão e/ou reclassificação profissional das trabalhadoras na empresa é inviabilizada, na prática, pelo seu encerramento.

APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MARÇO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Discordamos da tese defendida na presente reclamação sobre a conclusão de que estamos perante uma caducidade dos contratos de trabalho que determina que a Comissão não emita Parecer sobre esta matéria.

De facto, o procedimento aplicado no caso em apreço obedece às regras do processo de despedimento colectivo e porque o mesmo abrange trabalhadores que gozam de especial protecção, sempre terá a CITE, que emitir parecer prévio ao despedimento na sequência da aplicação efectiva da Directiva de protecção de maternidade.

Não concordando com a conclusão de não emissão de parecer, continuamos convictos de que podemos estar perante um despedimento colectivo que parece ocultar de facto, situações discriminatórias relativas às trabalhadoras abrangidas e ainda um despedimento que pode ter em vista alienar a empresa sem encargos face ao que se refere na reclamação apresentada agora pela empresa.