

PARECER N.º 35/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a 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 97 – DGL-C/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 06.03.2009, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, cópia de um processo de despedimento colectivo, que inclui as trabalhadoras ..., titular da categoria de ..., que se encontra na situação de grávida e ..., titular da categoria de técnica administrativa III, que se encontra na situação de lactante, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Mostra o processo que ambas as trabalhadoras receberam, em 28.01.2009, a comunicação da empresa relativa à intenção do despedimento, embora a carta remetida à trabalhadora grávida ... tivesse sido enviada directamente para a Comissão Sindical da ... (sindicato dos ...), atendendo ao facto de a trabalhadora ser sócia daquele sindicato.
- 1.3. Sobre os motivos invocados para o despedimento colectivo, a empresa refere o seguinte:
- 1.4. (...) *Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 419.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 390.º e 397.º do mesmo Código, vimos comunicar a intenção de proceder a um despedimento colectivo que abrangerá 181 trabalhadores (...).*
- 1.5. Relativamente à fundamentação e enquadramento jurídico a empresa sustenta que (...) *O presente despedimento colectivo, que se traduzirá na cessação de 182 contratos de trabalho, decorre do encerramento total e definitivo da empresa (e da subsequente extinção da pessoa colectiva) de que o encerramento do sector produtivo inerente ao*

fim da actividade de produção de agulhas para máquinas de costura industriais constitui a primeira medida, nos termos conjugados dos artigos 390.º, 397.º e 419.º e seguintes do Código do Trabalho.

- 1.6.** *A ..., L.^{da}, adiante também designada por ..., é uma empresa Portuguesa, constituída em 1966, e que a partir de 1980 passou a pertencer ao Grupo ..., sendo actualmente detida, indirectamente, a 100%, pela ..., empresa com sede na Alemanha, adiante também designada por Casa-Mãe (...).*
- 1.7.** *No que diz respeito à análise e justificação do enquadramento económico/empresarial e organizacional vem alegando que (...) O Grupo ..., do qual faz parte a ..., tem por objecto a produção e comercialização de agulhas para vários tipos de aplicações industriais.*
- 1.8.** *Tradicionalmente, as empresas do Grupo ..., consoante o objecto, dividem-se em empresas de produção, como tem sido o caso da ..., e em empresas de distribuição/comercialização.*
- 1.9.** *Na casa-mãe estão centralizados alguns serviços comuns do Grupo; investigação e Desenvolvimento, Marketing, Financeiro e Controlling, entre outros.*
- 1.10.** *O Grupo ... caracteriza-se pela integração vertical das várias actividades, tendo desenvolvido competências em todos os domínios do sector de produção de agulhas, desde a tecnologia e desenvolvimento dos modelos que produz, até à distribuição do produto final nos diferentes mercados geográficos.*
- 1.11.** *O Grupo ... contava, em finais de 2008, com 35 empresas situadas em 20 países e com um total de mais de 7300 trabalhadores.*
- 1.12.** *A produção de agulhas da ..., vendida exclusivamente ao Grupo ..., depende das encomendas que este coloca, de acordo com um planeamento anual (...).*
- 1.13.** *(...) A indústria de produção de agulhas sofreu alterações muito relevantes nos últimos 10 anos. Ao longo destes anos, este foi um sector marcado por uma pressão crescente ao nível de custos e pelo aparecimento, em países emergentes, de inúmeras novas empresas produtoras, com especial relevância para os países asiáticos (China, Índia).*

- 1.14.** (...) *O sector dos têxteis/agulhas foi bastante afectado por essa recessão, o que teve duas consequências distintas, ainda que relacionadas entre si.*
- 1.15.** *A produção mundial de têxteis obrigou à deslocalização, sobretudo dos mercados norte-americanos e europeus, para os países asiáticos de baixo custo.*
- 1.16.** *As empresas do sector ajustaram-se na medida das suas possibilidades a essa nova realidade de mudança contínua – apostaram numa maior flexibilização dos serviços e da produção, na contenção de custos, quer do core business, quer dos serviços de suporte, entre muitas outras medidas estratégicas.*
- 1.17.** *A actual crise económico-financeira internacional e a conseqüente redução na procura de bens veio, de uma forma geral, agravar os condicionalismos do negócio. A situação do sector de produção de máquinas para indústria têxtil na Alemanha é particularmente crítica: o nível de encomendas em Setembro de 2008 foi o mais baixo desde 1997. Durante o último trimestre de 2008, os níveis de encomendas continuaram a descer (...).*
- 1.18.** *Importa referir que da decisão de proceder ao encerramento total e definitivo da empresa, (...) No início do mês de Janeiro de 2009, a Casa-Mãe comunicou à Gerência da ... a decisão de não colocar mais encomendas de agulhas na Empresa e de proceder ao encerramento total e definitivo da Empresa e sua subsequente dissolução e liquidação (...).*
- 1.19.** (...) *Em face deste cenário, o Grupo decidiu que iria adequar a sua capacidade produtiva às necessidades do mercado, através da supressão dos centros de produção com custos mais elevados, como é o caso da ... (...).*
- 1.20.** *Segundo a empresa, relativamente à decisão de proceder ao despedimento colectivo (...) O encerramento do sector produtivo, com o fim da actividade de produção de agulhas para máquinas de costura industriais, única actividade que a empresa vem exercendo, como primeira medida do encerramento total e definitivo da Empresa, conduzirá à necessidade de proceder à extinção de todos os 182 postos de trabalho existentes.*
- 1.21.** *No passado, a Empresa com vista a concretizar as reduções de pessoal que efectuou, recorreu a rescisões por mútuo acordo com os seus colaboradores.*

- 1.22.** *Porém com a rigidez da actual legislação do subsídio de desemprego, deixou de ser possível a celebração de acordos de rescisão com os trabalhadores, pois estes perderiam o direito ao subsídio de desemprego.*
- 1.23.** *Neste contexto, nos termos conjugados dos artigos 390.º, 397.º, e 419.º e seguintes do Código do Trabalho, é inevitável a cessação unilateral dos contratos de trabalho dos 182 trabalhadores, cessação que a ... agora promove, através do presente processo de despedimento colectivo (...).*
- 1.24.** *De referir que, quanto ao período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento, (...) Os despedimentos dos trabalhadores serão efectuados no final do presente processo, decorridos os prazos legais aplicáveis, prevendo-se que as cessações dos contratos de trabalho ocorram entre Abril de 2009 e Agosto de 2009, consoante a menor ou maior afectação a actividades de apoio ao encerramento definitivo da Empresa, sem prejuízo de a empresa poder vir a utilizar a faculdade estabelecida do n.º 2 do artigo 398.º do Código do Trabalho.*
- 1.25.** *De salientar ainda que, no que toca ao pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho, Para além da indemnização legal, correspondente a um mês de retribuição – base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente, referida no n.º 1 do artigo 401.º do Código do Trabalho, à qual acrescem as prestações legais que à data da cessação foram devidas, não está prevista a atribuição de qualquer outra compensação genérica aos trabalhadores em virtude da cessação do vínculo laboral por via do despedimento.*
- 1.26.** *Todavia, a empresa refere que o disposto no parágrafo anterior não impede que a Empresa, mediante declaração de renúncia abdicativa a quaisquer direitos, reclamações ou direitos de acção, que os trabalhadores tenham, ou possam vir a ter, por virtude da execução ou da cessão dos respectivos contratos de trabalho, incluindo o direito de impugnar o despedimento colectivo, a outorgar por estes nos 5 dias úteis seguintes à data da cessação, lhes possa pagar adicionalmente, também a título de compensação, um valor superior ao legal, que venha a ser objecto de acordo no âmbito das reuniões de informação e negociação.*
- 1.27.** *Do processo remetido à CITE fazem ainda parte os seguintes documentos:*

- Cartas da empresa enviadas às trabalhadoras a comunicar a decisão do despedimento, de 5 de Março de 2009;
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- Quadro de Pessoal discriminado por sectores organizacionais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A alínea c) do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sobre a aplicação da lei no tempo, dispõe que: *O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho.*

2.1.1. Assim sendo, conclui-se que ao caso *sub judice* se aplica ainda o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como a respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, pelo que, ao longo do presente parecer, referir-nos-emos a estes dois diplomas.

2.2. 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.

2.2.1. 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;*

2.2.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (cf., 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.

- 2.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência 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, que regulamenta aquele Código.
- 2.4.** 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 390.º do Código do Trabalho.
 - 2.4.1.** Aliás, é a própria empresa que assim reconhece quando arquitecta o enquadramento jurídico e fundamenta com os artigos 390.º, 397.º e 419.º e seguintes do Código do Trabalho.
 - 2.4.2.** A circunstância do n.º 3 do artigo 390.º do Código do Trabalho dispor que, neste caso, se deve seguir o procedimento previsto nos artigos 419.º e seguintes, com as necessárias adaptações, não significa que a cessação dos contratos de trabalho se transforme em despedimento colectivo.
 - 2.4.3.** Constitui entendimento pacífico, quer da doutrina, quer da jurisprudência, que a extinção de uma entidade empregadora determina a caducidade dos contratos de trabalho, porquanto uma das formas de cessação do contrato de trabalho é a sua caducidade sendo equiparada à impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho e a impossibilidade de a entidade empregadora receber a prestação do trabalhador.
- 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 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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.^{da}, a CITE não emite o parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, uma vez que tal parecer não é legalmente exigido.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 6 DE ABRIL DE 2009**