

PARECER N.º 3/CITE/2001

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida abrangida pelo despedimento colectivo, nos termos dos artigos 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio e 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 24 de Setembro
Processo n.º 6/2001

I - OBJECTO

- 1 Da gerência ... a CITE recebeu em 22 de Janeiro p.p., cópia do processo de despedimento colectivo dos seus três únicos trabalhadores, incluindo a trabalhadora grávida ... , "*(...) de baixa médica (...)*" Directora ... daquela empresa.
- 1.2-O despedimento tem como fundamento o facto de ter sido resolvido o contrato de cedência de exploração do ... , local de trabalho que constituía a única actividade económica da ... , o que levou à cessação dos respectivos contratos de trabalho.
 - 1.2.1-A actividade da ... , tinha como objecto a exploração do ... , situado na ... , em ... , mediante o pagamento de uma renda variável à empresa ... , de acordo com a exploração, que se consubstanciava no pagamento da proporção de 30% das receitas de ... , e 10% de cada uma das receitas da ... , do ... e das outras actividades.
 - 1.2.2-O estabelecimento ... é constituído por um campo temático de ... , uma ... composta por escritórios, ... devidamente equipados a designar por ... , loja de conveniência a designar por ... , instalações sanitárias, instalações para pessoal arrumo, etc., e da instalação de outras actividades que rentabilize o espaço disponível.
 - 1.2.3-A ... ficou responsável pela manutenção, conservação do estabelecimento e a obrigação de devolver à ... , empresa cedente, o empreendimento em perfeito estado de conservação.
 - 1.2.4-A cedência de exploração foi efectuada sem prazo e podia ser rescindida com um pré-aviso de 30 dias.
- 1.3-Constam, do processo de despedimento colectivo, para além da carta da ... dirigida à ... comunicando a resolução do contrato de cedência de exploração do ... ao abrigo do artigo 4.º do articulado, cópias dos seguintes documentos:
 - comunicação, por escrito, da intenção de promover o despedimento colectivo aos/a 3 trabalhadores/a a despedir;
 - comunicação, por escrito, ao IDICT da diligência efectuada aos/a trabalhadores/a objecto do processo de despedimento colectivo;
 - quadro de pessoal da empresa ...;
 - contrato de cedência de exploração;
 - despacho de nomeação dos instrutores e negociadores do processo de despedimento colectivo dos trabalhadores da ...;
 - cartas registadas notificando os/a interessados/a para as reuniões de negociação de 29 de Dezembro de 2000 e 4 de Janeiro de 2001;
 - actas destas reuniões;
 - mapa da situação profissional dos/a trabalhadores /a.
- 1.4-Da acta da reunião realizada no dia 4 de Janeiro de 2001 verifica-se que os trabalhadores, incluindo a trabalhadora ... , impugnando todo o processo de despedimento, defendem "*(...) existe uma trama com o objectivo de reduzir as receitas e aumentar os custos da sociedade referida, a fim de a ... ter por força do contrato de cedência de exploração do ... razão para resolver o mesmo (...) que prevê o pagamento de uma percentagem da receita da ... , ficando assim mais uma vez demonstrada a promiscuidade existente entre as duas sociedades (...) Esta situação e outras registadas ao longo do ano 2000, entre outras o emprateiramento da ... consubstanciam (...) uma discriminação em função do sexo prevista no Dec.-Lei 392/79 (...) gestão fraudulenta por parte dos gerentes da entidade patronal (...) do ... razão para resolver despesas. (...) Além do mais ainda se encontra em falta o pagamento do prémio de produtividade (...) à ... (...)*".
 - 1.4.1-Acrescentam os representantes dos trabalhadores que "*(...) não se encontram preenchidos os requisitos imperativos do Art.º 16.º do Dec.-Lei 64-A/89 (...) já que não existe um*

encerramento definitivo da (...), e os restantes motivos só dão lugar à redução dos trabalhadores e não ao despedimento colectivo. (...) A resolução do contrato de cedência de exploração do ... e consequente transmissão do estabelecimento da ... para a ... , e sem nada concedendo, mesmo que a ... encerrasse definitivamente, por força do Art.º 37 do Dec.-Lei 49408 de 24 de Novembro de 69 os contratos transmitem-se imperativamente à ... (...)”.

1.4.2-Os representantes da entidade patronal observam *“não estarem de acordo com as considerações e afirmações produzidas na exposição feita pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, nomeadamente quando se refere a discriminação em função do sexo (...) à obtenção de declarações falsas (...) à gestão fraudulenta e à existência de uma trama com o objectivo de reduzir as receitas e aumentar os custos (...)”*.

1.4.3-Os representantes da entidade patronal concluem, por seu lado, que esta: *“(…) não quis tomar posição directa sobre a proposta apresentada para resolução do presente conflito, pelo que considera que o processo terá que passar à fase seguinte (...) consulta à entidade com competência na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (...)”*.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2 O Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, estabelece, no capítulo V relativo à cessação de contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, na secção I Despedimento colectivo - artigo 16.º sob a epígrafe Noção :

“(…) Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos individuais de trabalho promovida pela entidade empregadora operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas de 2 a 50 ou mais trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.”

2.1-Significa o disposto neste artigo que o conceito de despedimento colectivo caracteriza-se por três traços essenciais :

- 2 abranger uma pluralidade de trabalhadores da empresa;
- 3 a ruptura dos contratos ter como fundamento uma razão comum a todos eles;
- 4 o carácter objectivo dos fundamentos do despedimento colectivo, em função de contingências da própria entidade empregadora: encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções, redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2.1.1-Do ponto de vista do procedimento, a entidade patronal que promova o despedimento colectivo dos seus trabalhadores deve *“comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua existência seja conhecida, ou a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento (...)”* conforme estabelecem os n.ºs 1 e 4 do artigo 17.º do mencionado Decreto-Lei n.º 64-A/89.

2.1.2-A empresa também deve enviar *“na mesma data cópia da comunicação e dos documentos (...) aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social competentes na áreas de relações colectivas de trabalho.”*, conforme prevê o n.º 3.

2.1.3-A entidade empregadora tem ainda que promover, nos termos do artigo 18.º *“Nos quinze dias posteriores à data da comunicação (...) uma fase de informação e negociação”* com *“a estrutura representativa dos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre aplicação de outras medidas (...) e “das reuniões de negociação será lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.”*

2.1.4-Nesta fase de informação e negociação devem participar representantes dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, de harmonia com o disposto no artigo 19.º.

2.2-A Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, na redacção

dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, dispõe no artigo 24.º sob a epígrafe Protecção ao despedimento:

- 1- *A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, promovida pela entidade empregadora carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*
- 2- *O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.*
- 3- *O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos trinta dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.*
- 4- *Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. (...)*
- 8- *Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos patrimoniais. (...)(S.N.)”.*

2.2.1-O Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que regulamenta a Lei n.º 4/84, no que respeita à protecção de trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, dispõe no artigo 10.º sob a epígrafe Protecção no despedimento:

“1- Para efeito da protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do artigo 24.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade, a entidade patronal deve remeter cópia do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, consoante a modalidade de despedimento: (...)

b) Depois das consultas referidas no artigo 18.º do regime jurídico referido na alínea anterior (...)” (regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho).

2.3-O Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho prevê, no artigo 37.º, sob a epígrafe “Transmissão de estabelecimento”, os casos em que ocorreu a transmissão da titularidade do estabelecimento (e não de cedência de exploração e subsequente resolução pelo que convirá sublinhar que o estabelecimento ora em causa ter-se-á mantido na propriedade da empresa cedente ...).

2.4-Convirá anotar-se também que se não foi pago à trabalhadora qualquer subsídio, como por exemplo o prémio de produtividade enquanto estava grávida, ou outra situação eventualmente discriminatória em função do sexo, nomeadamente pelas situações previstas no Decreto-Lei 392/79, de 20 de Setembro, tais factos devem ser devidamente ponderados no processo de negociação em curso, por constituírem eventualmente contra-ordenações laborais.

2.5-Da análise do caso “sub judice”, verifica-se que a empresa ... enviou à CITE o processo de despedimento colectivo abrangendo a totalidade dos seus trabalhadores, incluindo a trabalhadora grávida ..., instruído nos termos dos artigos 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, 16.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

2.5.1-Tendo em conta os elementos disponíveis no processo verifica-se que o actual despedimento:

- 5 abrange uma pluralidade de trabalhadores, todos os trabalhadores da empresa;
- 6 tem como fundamento a resolução do contrato de cedência de exploração nos termos do artigo 4.º do articulado, desde 30 de Novembro de 2000, conforme comunicação de 27 de Outubro de 2000;
- 7 a ... não está em condições de desenvolver qualquer tipo de actividade económica por falta de objecto de exploração;
- 8 está previsto para o dia 27 de Março de 2001;
- 9 foram efectuadas as comunicações aos trabalhadores e foi promovida pela entidade empregadora a fase de informações e negociação previstas nos artigos 16.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- 10 as diligências previstas no artigo 18.º deste diploma constituem a fase de processo de despedimento colectivo anterior à decisão da entidade.

III - CONCLUSÃO

- 3 Na sequência de todo o exposto, a verificar-se o encerramento definitivo do estabelecimento, objecto exclusivo da actividade da ... e condição essencial para o despedimento colectivo, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) pronuncia-se no sentido de não se opor ao despedimento da trabalhadora grávida ..., por não se evidenciarem relativamente a este despedimento indícios de discriminação em função do sexo.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE FEVEREIRO DE 2001