

PARECER N.º 9/CITE/2003

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da 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 23 de Setembro
Processo n.º 5/2003

I - OBJECTO

1 Da gerência da ..., ..., L.da, a CITE recebeu, em 17 de Janeiro p.p., uma carta relacionada com o despedimento colectivo de trabalhadores cujo número se desconhece, informando-nos da intenção de proceder ao despedimento da trabalhadora grávida, ...

1.2- Nesta carta a entidade patronal apenas refere “(...) *as razões do despedimento dos trabalhadores abrangidos (...), ou seja, a situação financeira da empresa decorrente da rescisão do contrato de concessão de automóveis ... declarada pela Sociedade ..., SA, unilateral e ilegalmente após elevado investimento nas nossas instalações feito por exigência daquela mesma sociedade, o que nos obriga a reduzir drasticamente a nossa actividade (...)*”.

1.2.1- E acrescenta que: “*Esta situação é do conhecimento de todos os trabalhadores. Propusemos oportunamente , em 23.11.01, acção judicial contra a referida Sociedade ..., correndo o processo na 3.ª Vara Cível de ..., 3.ª Secção, com o n.º ..., mas não é possível prever quando a mesma terminará (...)*”.

1.2.2- Termina a carta dirigida a esta Comissão declarando que: “*A trabalhadora em causa não respondeu à nossa carta, bem como os demais trabalhadores abrangidos, aos quais já foi comunicado o despedimento (...)*”.

1.3- Na carta dirigida a esta Comissão, a empresa anexa a enviada à trabalhadora, em 2 de Dezembro de 2002, onde lhe comunica a intenção de despedi-la, nomeadamente: “(...) *uma vez que pelas razões conhecidas por todos, originadas pela rescisão do contrato de concessão operado pela Sociedade ... unilateral e ilegalmente, após elevado investimento das nossas instalações feito por exigência daquela mesma sociedade, vemo-nos obrigados reduzir drasticamente a actividade (...)*”.

1.3.1- Esta carta foi registada no dia 3 do mesmo mês de Dezembro e foi recebida pela trabalhadora no dia 6 de Dezembro, conforme fotocópias do registo e talão de recepção anexos.

1.4- Porque do processo apenas constam as referidas cartas e comprovativos do registos atrás referidos, elementos insuficientes para análise jurídica do processo nos termos da lei aplicável, após telefonema realizado por esta Comissão e conforme combinado, elaborámos um fax em 21 de Janeiro e o ofício n.º ... desta data, onde informamos por escrito que “(...) *o pedido não se encontra formalizado nos termos da lei aplicável, nomeadamente, o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 24 de Setembro, que regulamenta o artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio (...)*”.

1.4.1- Neste ofício a Comissão anota ainda que: “(...) *a empresa não está suficientemente identificada nem se mostram juntos ao pedido a fundamentação ou os documentos relativos ao processo de despedimento colectivo, de harmonia com os artigos 16.º e seguintes do 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, na redacção dada pela Lei n.º 32/99, de 18 de Maio (...)*”.

1.4.2- Solicitámos assim, o envio, sob pena de ser emitido parecer desfavorável ao despedimento, o envio, nomeadamente de” (...) *comprovativos ou fotocópias dos documentos em falta, tais como:*

1449 identificação da empresa e tipo de actividade desenvolvida;

1450 quais os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo;

1451 qual o fundamento do despedimento;

1452 para quando está previsto o despedimento;

1453 quando foram efectuadas as comunicações aos trabalhadores e foi promovida a fase de informações e negociação previstas nos artigos 16.º e seguintes do mencionado Decreto-Lei n.º 64-A/89 (...).”

- 1.5-** Apesar destas solicitações e da apresentação da legislação aplicável sobre a matéria, a entidade patronal não remeteu documento ou comprovativo do processo de despedimento colectivo ou prestou informação que a dispensasse, eventualmente, de tais obrigações legais.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2 O artigo 16.º do 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, inserido no capítulo V, define o conceito de despedimento colectivo, 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 :

“(...) 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.

- 2.2-** 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.

2.3- 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 do artigo 17.º.

2.4- 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 (...)”.

2.4.1- 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.

2.5- 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 subseqüentes 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.)”.

2.5.1- 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).

III - CONCLUSÃO

3 Da análise do caso “*sub judice*”, verifica-se que a empresa não enviou à CITE o processo de despedimento colectivo a que faz alusão, abrangendo alguns dos seus trabalhadores incluindo a trabalhadora grávida ..., nem se encontra prova de que o mesmo tivesse sido 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, na medida em que não só não demonstra, em concreto, a fundamentação do despedimento colectivo, como também, não faz prova, nomeadamente, que tivesse enviado a todos os trabalhadores a proposta de despedimento colectivo, a comunicação ou documentos ao Ministério do Trabalho, ou ainda as actas ou documentos comprovativos das reuniões da fase de informação e negociação, apesar de esta Comissão ter solicitado os elementos em falta e ter invocado a legislação aplicável à situação.

3.1- Nestas circunstâncias, não se encontrando legalmente justificado o processo de despedimento colectivo pretendido pela empresa, por maioria de razão se terá que concluir que o

despedimento da trabalhadora grávida, a concretizar-se, teria que ser considerado sem justa causa, por não estar ilidida a presunção, prevista no n.º 2 do artigo 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, pelo que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**PARECER APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 11 DE FEVEREIRO DE 2003**

