

PARECER N.º 51/CITE/2003

ASSUNTO: Parecer prévio, nos termos do art.º 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, conjugado com o art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 58/2003

I - OBJECTO

- 1 Em 18 de Setembro de 2003, a CITE recepcionou um pedido de parecer prévio ao despedimento das trabalhadoras lactantes - ... e ... e da trabalhadora grávida - ..., no âmbito de um processo de despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.da.

- 2 Do processo enviado pela empresa à CITE constam os seguintes documentos:
 - a) Carta solicitando à Comissão a emissão de parecer prévio ao despedimento das citadas trabalhadoras, na qual informa que, "... na falta de tomada de posição dos próprios trabalhadores abrangidos, a CITE não teria ..." que pronunciar-se, nos termos do art.º 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade e do art.º 10.º n.º 1, alínea b) do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro;

 - b) Cópia de 28 cartas enviadas a 28 trabalhadoras da empresa, cujo conteúdo refere: "Nos termos do art.º 17.º, n.º 4, da Lei dos Despedimentos, comunicamos que é nossa intenção proceder ao despedimento colectivo de 29 trabalhadores e que a senhora pode vir a ser abrangida por esse despedimento";

 - c) cópia de 28 avisos de recepção que enviaram as comunicações de intenção de despedir às trabalhadoras.

- 3 Em 25 de Setembro de 2003, a CITE enviou à empresa um fax solicitando que fossem enviados os elementos necessários à elaboração do parecer requerido, conforme o estatuído nos art.ºs 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, e no art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, em virtude de a sua falta levar à elaboração de parecer desfavorável ao despedimento das mencionadas trabalhadoras.

- 4 Em 01 de Outubro de 2003, a CITE recebeu carta da gerência da empresa a reiterar o pedido de parecer e informando não terem sido recepcionadas as respostas das trabalhadoras, bem como ainda de não ter havido “... lugar ao envio de quaisquer documentos, nos termos do n.º 5 do art.º 17.º, nem à fase de consultas do art.º 18.º, por falta de comissão ou estrutura representativa dos trabalhadores”.

Mais informa a citada entidade patronal que à CITE apenas cabe emitir “... parecer sobre se existe alguma violação...” da Lei da Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos termos do art.º 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, e não apreciar o mérito da causa de despedimento, que compete aos tribunais.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 1 A empresa ..., L.da deu cumprimento ao estipulado no art.º 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade. Não o fez, porém, pelo facto de as trabalhadoras não se terem pronunciado quanto à intenção de despedir por parte da gerência da empresa, mas sim pelo facto de ser conhecedora do estado das trabalhadoras ..., ... e ..., razão pela qual estava obrigada a solicitar o parecer da CITE.
- 2 A CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes que lhe é presente, tem de obrigatoriamente conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as norma legais, a fim de constatar se existe, ou não, discriminação com base no sexo, e conforme doutrina assente da Comissão, apreciar do cumprimento das regras processuais sobre a matéria. Efectivamente, o não respeito das regras estabelecidas na lei nesta matéria pode indiciar a existência de discriminação.
- 3 O Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que aprovou o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, estabelece, no capítulo V, Secção I Despedimento colectivo - art.º 16.º sob a epígrafe Noção:
- “(...) Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos individuais de trabalho promovida pela entidade empregadora operada simultaneamente 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 de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de

uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais”.

Por sua vez o art.º 17.º (comunicações) estabelece que “A entidade patronal que pretenda promover um despedimento colectivo 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 (...)”.

A entidade patronal deve ainda nos termos do n.º 3 do mesmo artigo enviar na mesma data cópia da comunicação e de outros documentos aos serviços do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no caso concreto à Direcção-Geral do Emprego e das Relações Laborais, que é a entidade com competência na matéria, para os fins previstos no art.º 19.º.

A entidade patronal deve ainda promover, de acordo com o art.º 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”.

Na fase mencionada devem participar representantes dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, de acordo com o disposto no art.º 19.º, com vista a assegurar a regularidade substantiva e processual e promover a conciliação do interesse das partes.

Ora, de acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que, apesar de as trabalhadoras não serem sindicalizadas, de não existir na empresa Comissão de trabalhadores, de as trabalhadoras não terem respondido à intenção de despedir, que lhes foi comunicada através de carta registada, e de não terem constituído nenhuma comissão, de acordo com o n.º 4 do art.º 17.º do mencionado diploma legal, a empresa não deu cumprimento ao estabelecido no n.º 3 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 20 de Fevereiro. Como tal, não se verificou a fase de negociação entre as trabalhadoras e a entidade patronal e o representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, de harmonia com o disposto no n.º 1 do art.º 19.º da Lei da Cessação do Contrato de Trabalho, o que torna o despedimento ilícito nos termos da alínea b) do art.º 24.º.

III - CONCLUSÃO

Assim, tendo em consideração o que antecede, conclui-se que a empresa ..., L.da, não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do art.º 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, pelo que o parecer da CITE é desfavorável ao despedimento das trabalhadoras ..., ... e ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2003, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA QUE SE TRANSCREVE: “A CIP considera que a CITE não deverá pronunciar-se sobre as matérias que extravasam formal e substancialmente a sua competência.

Esta encontra-se delimitada nos termos da alínea f) do n.º 1 do art.º 15.º do Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, à matéria da igualdade no trabalho e no emprego.

Assim, sempre que, como no presente caso, se suscitarem apenas questões que extravasam as competências tal como acima indicadas, não deverá a CITE pronunciar-se sobre as mesmas cabendo às instâncias judiciais, ou seja, aos tribunais de Trabalho, essa mesma apreciação.