

PARECER N.º 23/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento colectivo de uma trabalhadora grávida e de uma trabalhadora puérpera, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 43 – DGP-C/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30 de Janeiro de 2007, a CIDM recebeu carta registada do Senhor Presidente da Direcção da ..., C.R.L., remetendo documentação relativa ao pedido de parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho respeitante à extinção de 4 postos de trabalho de: ..., ..., ..., *trabalhadora grávida, e ..., trabalhadora puérpera* .
- 1.2. Por não ser a entidade competente para a emissão do aludido parecer, a Senhora Vice-Presidente remeteu à CITE a documentação indevidamente endereçada, a qual foi recebida em 1 de Fevereiro de 2007.
- 1.3. Na carta justificativa do despedimento dos 4 trabalhadores, o Presidente da Direcção fundamenta a sua posição na alteração de critérios levada a efeito pelo ... na concessão das ajudas por via do novo enquadramento legal decorrente da aplicação da Portaria n.º 52/2006, de 12 de Janeiro, que define as novas regras para as candidaturas ao Programa RURIS, no quadro da programação 2000-2006.
- 1.4. A ..., C.R.L. com sede em ..., pessoa colectiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ..., além de outras actividades, dedica-se à prestação de serviços aos seus cooperadores no domínio da protecção integrada e da produção integrada, na cultura de oliveira, nos termos do regime jurídico estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 180/95, de 26 de Julho.
- 1.5. Evoca, por isso, um decréscimo de área de protecção integrada/produção integrada, sob orientação técnica, dispondo apenas de uma área de 2.848,75 Hectares, a que correspondem 3 técnicos, nos termos da Portaria n.º 1341/2003, de 5 de Dezembro (cfr. quadro b), respeitante à cultura de oliveira na citada portaria.

- 1.6. Por isso, citamos ... a Direcção da ... *deliberou levar a efeito um processo de extinção de 3 postos de trabalho determinante do respectivo despedimento*. A Cooperativa utilizou os critérios e pressupostos estabelecidos no artigo 403.º do Código do Trabalho, classificando o despedimento por extinção do posto de trabalho alegando motivos económicos.
- 1.7. Em virtude de o processo não apresentar todos os elementos justificativos, concedeu-se a possibilidade de suprir a falta, pelo que se solicitou à Cooperativa o envio do restante processo instrutório objecto deste pedido de parecer prévio, incluindo mapa de pessoal.
- 1.8. Foi ainda solicitada informação sobre alguma manifestação de vontade apresentada pelas trabalhadoras, na sequência da comunicação da intenção de despedimento.
- 1.9. As trabalhadoras foram contactadas por escrito, concedendo a possibilidade de se manifestarem junto da CITE sobre a comunicação de despedimento por parte da entidade empregadora.
- 1.10. No dia 23 de Fevereiro de 2006, pelas 17.53h, a Direcção da ... enviou via fax a comunicação da não intenção de extinção do posto de trabalho de ..., uma vez que, por lapso, tinha sido remetida uma carta à trabalhadora, como integrando o grupo de trabalhadores a despedir.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei regulamentadora.
- 2.2. Porque houve dúvidas quanto à qualificação do despedimento como colectivo ou por extinção de posto de trabalho, atribuída pela ..., procedeu-se à do pedido sob esse duplo sentido.

2.3. Como consequência do princípio constitucional indicado, sempre que se mostre necessário promover um despedimento colectivo, a entidade empregadora tem de proceder sempre à comunicação escrita, promovendo de seguida a fase das informações e negociações com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos da medida a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho.
- b) Redução da prestação de trabalho.
- c) Reconversão e reclassificação profissional.
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

Tudo sempre na estrita observância pelas disposições legais, previstas nos artigos 419.º e 420.º do Código do Trabalho.

2.4. A regulamentação da protecção no despedimento encontra-se prevista no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e o não respeito pelas regras estabelecidas pode indiciar a existência de discriminação.

2.5. O recurso ao despedimento colectivo é um processo complexo, promovido pela empresa, sujeito a controlo das estruturas dos trabalhadores e da Administração Pública, visando a verificação da existência dos seus pressupostos e fundamentos, promovido pela empresa, e está dependente de um apertado conjunto de requisitos substanciais e processuais, que obriga o empregador a ter especiais cautelas no cumprimento das diversas regras subjacentes a este procedimento.

2.6. Assim, compulsado todo o processo e não obstante todas as diligências no sentido de ... enviar os elementos por forma a esclarecer as dúvidas suscitadas no decurso da apreciação instrutória deste processo, a verdade é que, com os documentos disponíveis, podemos sustentar que, efectivamente, os requisitos previstos no artigo 419.º do Código do Trabalho não estão todos cumpridos, sendo muito frágil e insuficiente a base instrutória para promover o despedimento colectivo, de uma trabalhadora grávida e de uma trabalhadora puérpera com contratos sem termo, celebrados em 2002 e 2003 respectivamente.

Senão vejamos:

2.7. A ... alega dificuldades económicas, devidamente fundamentadas na carta dirigida à Comissão e também na acta da Direcção. Mas, efectivamente, não prova documentalmente esses mesmos factos.

Não se sabe qual o saldo negativo decorrente deste decréscimo e ajudas.

Não se sabe também o decréscimo de produção por via desses cortes.

Não se sabe ainda a data da aprovação da candidatura, a sua abrangência e eventuais condições.

2.8. Sabe-se que os contratos celebrados com as duas trabalhadoras objecto de despedimento são sem termo e não têm nenhuma cláusula clara específica que sustente a vinculação exclusiva destas trabalhadoras aos programas de ajuda agro-ambiental.

2.9. Também não se conhecem as outras secções da cooperativa, as restantes actividades a que se dedica, de forma a avaliar se seria eventualmente possível que estas trabalhadoras pudessem ou não exercer a sua actividade noutra secção da empresa.

Ora, invocando a entidade patronal motivos económicos para justificar a extinção do posto de trabalho destas trabalhadoras, cabe-lhe o ónus da prova desses motivos, bem como do cumprimento de todos os trâmites legais, que, com fundamento nela, determinam a cessação do contrato.

Da apreciação dos documentos, resulta que não foi feita demonstração cabal dos factos alegados.

2.10. Analisando o processo na perspectiva do despedimento por extinção de posto de trabalho, conforme pretende a Cooperativa, o n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho determina que, na concretização de postos de trabalho a extinguir, devem ser observados, por referência aos respectivos titulares, os critérios, pela ordem referida:

** Menor antiguidade no posto de trabalho,*

** Menor antiguidade na categoria profissional,*

** Categoria profissional de classe inferior.*

** Menor antiguidade na empresa.*

Porque a verificação de todos os requisitos tem de ser cumulativa, a falta de qualquer deles acarreta a nulidade da cessação do contrato.

Salienta-se ainda que a expressão usada no n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho *só pode ter lugar* acentua, de forma inequívoca, a natureza tipificadora taxativa do preceito legal enunciado. A extinção do posto de trabalho por motivos económicos ou de

mercado só se justifica se existir uma comprovada redução da actividade resultante da procura ou impossibilidade da colocação dos produtos no mercado.

Mesmo que se verifiquem os motivos económicos ou de mercado, a extinção do posto de trabalho só é possível se se verificarem cumulativamente os requisitos enunciados no artigo 403.º do Código do Trabalho.

Efectivamente, estes requisitos não se encontram suficientemente demonstrados através dos meios de prova postos à disposição desta Comissão carreados no respectivo processo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Os elementos do processo não são manifestamente suficientes para clarificarmos se se trata de um despedimento colectivo.

Dos elementos disponíveis, verifica-se que não estão preenchidos os requisitos cumulativos previstos no disposto no artigo 397.º do Código do Trabalho para o caso de se entender tratar-se de um despedimento colectivo.

Não estão igualmente preenchidos os requisitos cumulativos do artigo 402.º do Código do Trabalho para o caso do despedimento por extinção do posto de trabalho, conforme defende o empregador.

Face ao que antecede, a Comissão entende haver razão para não emitir parecer favorável ao despedimento das trabalhadora grávida, ..., e da trabalhadora puérpera, ..., dado que os motivos invocados pela ... são manifestamente insuficientes para sustentar o despedimento.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP vota contra o parecer da CITE, uma vez que entende não haver qualquer indício de discriminação em função do sexo na medida em que o despedimento em causa abrange dois trabalhadores do sexo masculino e duas trabalhadoras do sexo feminino, tendo, inclusivamente, uma trabalhadora grávida ficado excluída do referido processo de despedimento.