

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 70/CITE/2010

Assunto: Reclamação ao parecer n.º 70/CITE/2010

Processo n.º 393 – DGPL-C/2010

I – DOS FACTOS

- 1.1.** Em 4 de Junho de 2010, a CITE aprovou por maioria dos membros presentes o parecer n.º 70/CITE/2010, cujas conclusões finais foram no sentido desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., nomeadamente pelo facto de não ter sido possível verificar se a empresa tinha procedido à aplicação dos critérios que definiu para seleccionar as pessoas a despedir no sector da enformagem e guarnições, uma vez que não constava do processo de despedimento os elementos que permitissem concluir que a trabalhadora tinha sido incluída no despedimento pelo facto de ser menos polivalente que outra sua colega.
- 1.2.** Tendo em vista o cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o referido parecer foi enviado aos interessados em 14 de Junho de 2010.
- 1.3.** Em 29 de Junho de 2010, a CITE recebeu do gerente da empresa ... reclamação do parecer n.º 70/CITE/2010, na qual solicita que a CITE não se oponha à inclusão da trabalhadora no despedimento colectivo, na medida em que a mesma reconhece que é menos polivalente que a outra colega não incluída no despedimento, e que o seu despedimento não se deve ao seu estado de puérpera, conforme declaração emitida pela própria em anexo.

1.4. Mais refere ainda o referido gerente que o direito à igualdade no emprego, função e promoção respeita aos casos enumerados nas alíneas a) a d) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, pelo que a opinião emitida pela CITE defende para as grávidas puérperas e lactantes um benefício que o preceito afasta.

Por outro lado, a alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º, não exige que o critério seja “objectivo”, nada impedindo que a polivalência seja excluída do respectivo elenco.

1.5. Em anexo à carta remetida pela empresa é junta declaração da trabalhadora, na qual a mesma declara que não se sente preparada para exercer qualquer outra função na empresa, e ainda que lhe fosse fornecida formação pela empresa dificilmente se adaptaria a outro posto de trabalho.

Pela trabalhadora é ainda declarado que foi devidamente esclarecida sobre o critério que presidiu à selecção dos/as trabalhadores/a a despedir, para além de reconhecer que a colega afecta ao mesmo sector é muito mais polivalente.

II – DO DIREITO

2.1. Não assiste razão à empresa quando alega que a opinião da CITE defende um tratamento diferenciado para as grávidas, puérperas e lactantes, nem quando alega que a alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º não exige que o critério seja objectivo, na medida em que, quando está em causa a inclusão de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante num despedimento colectivo, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para seleccionar os/as trabalhadores/as a despedir, de acordo com o n.º 1 e a alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho. Tal significa que os critérios definidos pelo empregador para seleccionar os/as trabalhadores/as a despedir deverão apenas respeitar a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos e não a outros motivos.

Da maneira como a empresa indicou os critérios, não permitiu saber porque foi a trabalhadora incluída no despedimento e não a outra colega afecta ao mesmo sector, pelo que a CITE opôs ao despedimento da trabalhadora.

2.2. De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de selecção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento colectivo, ao invés do que sucede relativamente à extinção do posto de trabalho (cfr. 403 n.º 2), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de selecção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento colectivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao artigo 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento colectivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”¹, servindo os critérios de selecção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, “(...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou

¹ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, *O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*, pág.404”

motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objectivas relacionadas com a empresa nos termos da lei. (...)

(...) é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a selecção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa selecção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objectivas invocadas para o despedimento colectivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“(...) o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde actualmente à al. c) do artigo 429.º do CT² em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do artigo 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer ‘à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento colectivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava)’.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

III – DECISÃO

² Actualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

3.1. Face ao que a antecede, e não se retirando do conteúdo da carta remetida pela empresa e da declaração da trabalhadora, quais os elementos que permitiram concluir à empresa que a trabalhadora objecto de especial protecção era menos polivalente que a sua colega afectada ao mesmo sector, a CITE decide manter as conclusões do parecer n.º 70/CITE/2010, no sentido de se opor à inclusão da trabalhadora no despedimento colectivo promovido pela empresa ...

**APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 6 DE JULHO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA
REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA
PORTUGUESA**