

PARECER N.º 1/CRITE/2010

ASSUNTO: Parecer prévio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE) no âmbito do processo de extinção de posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., implementado pela empresa "...", emitido nos termos do art. 63.º n.º 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

I – OBJETO:

1.1 Foi-nos remetido pela empresa "...", no passado dia 29 de junho de 2010, um pedido de parecer prévio nos termos do artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT) no âmbito do processo de extinção de posto de trabalho da trabalhadora latante identificada em epígrafe, a exercer funções no Hotel

1.2 O pedido de parecer foi instruído com os seguintes documentos:

1.2.1 Cópia da comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho dirigido à trabalhadora, subscrita pela empresa;

1.2.2 Cópia da comunicação de intenção de extinção do posto de trabalho dirigido à comissão sindical, subscrita pela empresa;

1.3 A empresa fundamenta o despedimento desta trabalhadora, nos seguintes termos:

1.3.1 A necessidade de extinção do referido posto de trabalho por motivos tecnológicos, consubstanciados em alterações dos processos de controlo em toda a cadeia de ações e procedimentos que integram o denominado sistema de HACCP, designadamente por tal implementação se encontrar completamente instalado, e a requerer apenas a sua manutenção, dado que paulatinamente os vários procedimentos foram absorvidos e assumidos por cada setor (bar, cozinha, copa, economato, pastelaria e restaurantes), com a supervisão e o controlo directo a serem executados pelas respectivas chefias de área.

1.3.2 Argumenta ainda que apesar da ausência da trabalhadora do local de trabalho por motivo de saúde e de gravidez, iniciada em Janeiro de 2010, não se verificou qualquer défice ou anomalia na gestão diária do sistema, ou qualquer redução nas pontuações das auditorias externas efetuadas, no âmbito do controlo da higiene e segurança alimentar, comprovando assim que as funções que a trabalhadora desempenhava foram perfeitamente absorvidas pelos restantes profissionais.

1.3.3 Acrescenta que o facto da trabalhadora não estar ao serviço, desde o dia 19 de janeiro findo, por motivo de gozo de licença parental inicial, permitiu comprovar, inequivocamente, que as funções que desempenhava foram perfeitamente absorvidas pelos restantes profissionais afectos às operações de bar, cozinha, copa, economato, pastelaria e restaurantes, com dispensa de qualquer substituição, o que tudo justifica e fundamenta a decisão da Gestão de extinguir, por superfluidade tecnológica, o dito posto de trabalho de controlador de comidas e bebidas para a área de HACCP, tornando assim insubsistente o respectivo vínculo laboral.

1.3.4 Mais informa a empregadora que a pretensão de extinção de posto de trabalho, não sendo enquadrável no despedimento coletivo, nem tão pouco devida a conduta culposa da trabalhadora, revela-se imperiosa para os interesses da empresa, que além disso não dispõe de

qualquer contrato a termo relativo ao mesmo ou similar posto de trabalho, nem de qualquer outro posto de trabalho alternativo compatível com a sua categoria, o que torna praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.4 A Trabalhadora não respondeu à aludida comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho.

1.5 Nesse seguimento, e por forma a obter esclarecimentos adicionais de modo a instruir adequadamente o parecer que lhe compete emitir, a CRITE contactou as partes para reunirem com a ..., Presidente da CRITE, e ..., Consultora Jurídica da Direção Regional do Trabalho, nos passados dias 09 e 20 de julho findos.

Assim sendo,

1.6 Questionada sobre a motivação do despedimento em causa, a trabalhadora ... prestou os seguintes esclarecimentos que, de forma sucinta, passamos a citar:

1.6.1 Foi admitida na empresa em 16/06/2006, pertencendo ao quadro de efetivos desde 16 de Dezembro de 2007, tendo sido contratada para a categoria profissional de “Controlador de comidas e bebidas” acima aludida e desempenhava, na prática, funções e tarefas específicas de análise, criação, instalação, formação, controlo e auditoria de todos os procedimentos inerentes à higiene e segurança alimentares.

1.6.2 Confrontada com a argumentação do respetivo empregador, veio a trabalhadora visada pelo despedimento em causa referir que a motivação de tal processo de extinção de posto de trabalho não se prendia com a respectiva gravidez, dispensas ou licenças posteriores.

1.6.3 Referiu que outros factores poderão estar na origem da decisão da empresa, designadamente devido à assimilação das regras e procedimentos respeitantes à higiene e segurança alimentar pelos trabalhadores envolvidos no manuseamento de alimentos e bebidas, que por ela foram coordenados até à presente data, embora durante o gozo da licença parental inicial tenha sido constantemente contactada pelas diversas chefias de secções a fim de prestar alguns esclarecimentos e orientações.

1.6.4 Por outro lado, pelo facto das suas funções poderem ser parcialmente assumidas pela empresa prestadora de serviços nesta área do HACCP, embora considere necessária a existência, no interior da empresa, de um trabalhador/a responsável por tais funções, para um acompanhamento permanente dos procedimentos envolvidos na manutenção do sistema, por forma a manter o elevado nível atingido pela empresa no que respeita a esta matéria, pelo que estranha a decisão da empresa.

1.7 Em declarações prestadas na referida reunião, e questionados os representantes da empregadora sobre a motivação do despedimento em causa, por estes foi referido o seguinte:

1.7.1 Os representantes da empresa acima identificados reiteram os argumentos alegados na comunicação de intenção de despedimento remetida à trabalhadora, acrescentando que as chefias, ao nível da cozinha, são profissionais altamente qualificados e reconhecidos internacionalmente e perfeitamente capazes de assegurar a continuidade dos procedimentos e rotinas necessárias à higiene e segurança alimentar.

1.7.2 Reafirmaram a inexistência de posto de trabalho compatível com a formação e experiência da trabalhadora a despedir. Com efeito, as áreas possíveis de ocupação alternativa da

trabalhadora em causa, encontram-se atualmente preenchidos por trabalhadores efetivos e com maior antiguidade.

1.7.3 Embora reconheçam a importância da atividade da trabalhadora em causa, e até admitam a possibilidade da trabalhadora ter sido contactada por chefias das áreas envolvidas na implementação do HACCP, durante os respetivos períodos de ausência por gozo de licença parental, consideram que neste momento é um posto de trabalho dispensável a tempo inteiro, sendo no entanto possível virem a aceitar a sua prestação em regime de avença / prestação de serviços, no caso da trabalhadora pretender desenvolver a sua atividade nesses termos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO:

2.1 A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante a todos os trabalhadores o direito “à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”, (vide alínea b) do número 1 do artigo 59.º da CRP).

2.2 Mais refere a CRP, que a maternidade constitui um valor social eminente, (vide número 2 do artigo 68.º da CRP e artigo 33.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho).

2.3 Dispõe, o número 1 do artigo 63.º, do CT que “O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”.

2.4 Pedido de parecer esse que deverá ser remetido, no caso de extinção de posto de trabalho, depois da fase de consultas prevista no n.º 1 do artigo 370.º do CT, (vide alínea b) do número 2 do artigo 63.º do CT).

2.5 Dispõe o artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de agosto, que adapta à Região Autónoma da Madeira a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho que regulamenta o CT (que nesta matéria se mantém vigente por força do disposto na alínea s) do n.º 6 do art. 12.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) que as competências cometidas na legislação à CITE são nesta Região Autónoma atribuídas à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE).

2.6 Nesse sentido, foi remetido pelo empregador para a CRITE, no dia 29 de junho de 2010, o pedido de parecer prévio nos termos da lei em vigor.

2.7 Este parecer prévio deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora no prazo de 30 dias subsequentes à receção do processo, sob pena de não o fazendo ser o mesmo considerado favorável ao despedimento (vide número 4 do artigo 63.º do CT).

2.8 Analisada que foi a situação em apreço, designadamente a documentação remetida inicialmente pela empresa e os dados apurados posteriormente, para a determinação do presente parecer foram tidos em atenção os seguintes factores:

2.8.1 Foram cumpridos os procedimentos formais exigidos por lei para o processo de extinção do posto de trabalho (art. 367.º e seguintes do Código do Trabalho).

2.8.2 A extinção do posto de trabalho abrangeu uma trabalhadora lactante;

2.8.3 Cumpriu a empresa com o estabelecido nos termos do artigo 63.º do CT;

2.8.4 A empresa fundamentou o despedimento desta trabalhadora por extinção do posto de trabalho de “Controlador de Comidas e Bebidas”, por “superfluidade tecnológica”, tratando de uma extinção “imperiosa” para os interesses da empresa.

2.8.5 Nos termos do n.º 1 do art.º 367.º do Código do Trabalho, “Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.” .

2.8.6 Nos termos previstos para o despedimento colectivo, estabelece o n.º 2 do art. 359.º do CT , ex vi do n.º2 do art. 367.º do CT, que se consideram motivos tecnológicos “c) As alterações nas técnicas ou processo de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação” .

2.8.7 Acontece que o presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho não se baseia em nenhum dos motivos atrás enunciados, pelo que não estão reunidos os pressupostos legais substanciais para que o empregador proceda ao despedimento nos termos que o pretende fazer.

2.8.8 Além disso, o n.º 2 do art. 368.º do CT estabelece os requisitos de verificação cumulativa, necessários à extinção do posto de trabalho, designadamente “ a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador; b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.”

2.8.9 No presente processo, ambas as partes admitem a possibilidade de assimilação das regras e procedimentos respeitantes à higiene e segurança alimentar pelos trabalhadores envolvidos no manuseamento de alimentos e bebidas do Hotel ..., que pela trabalhadora foram coordenados até à presente data, embora durante o gozo da licença parental inicial a trabalhadora tenha sido contactada pelas diversas chefias de secções a fim de prestar alguns esclarecimentos e orientações.

2.8.10 Acresce que apesar das suas funções poderem ser parcialmente assumidas pelas chefias de áreas e pela empresa prestadora de serviços nesta área do HACCP, o elevado nível atingido pela empresa no que respeita a esta matéria não dispensa a presença de um responsável interno pela higiene e segurança alimentar, para um acompanhamento permanente dos procedimentos envolvidos na manutenção do sistema, o que a empregadora de alguma forma admite ao declarar que está aberta a possibilidade de manter os serviços da trabalhadora em regime de prestação de serviços.

2.8.11 Não foi assim demonstrado que é praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

III – CONCLUSÃO:

3.1 Face ao exposto, analisados que foram os dados constantes no processo supra referido e os dispositivos legais aplicáveis, a CRITE não é favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., promovido pela empresa "...", em virtude de considerar não verificados os pressupostos substanciais legalmente previstos para tal despedimento e assim se afigurar constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

3.2 Deve o conteúdo do presente parecer ser de imediato comunicado ao empregador e à trabalhadora, conforme o disposto nos termos do número 4 do artigo 63.º do CT.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA CRITE REALIZADA EM 23 DE JULHO DE 2010.