

## **PARECER N.º 3/CRITE/2009**

ASSUNTO: Parecer prévio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE) no âmbito do despedimento coletivo levado a cabo pela empresa “...”, do qual fazem parte as trabalhadoras ... e ....

### **I – OBJETO**

1.1. Foi-nos remetido pela empresa “...” ( também designada “...”), no passado dia 27 de maio de 2009, um pedido de parecer prévio nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT) no âmbito do despedimento coletivo levado a cabo pela empresa no “...”, abrangendo as trabalhadoras ..., trabalhadora puérpera, e ..., trabalhadora lactante.

1.2. A empresa fundamenta o despedimento destas trabalhadoras, nos seguintes termos:

1.2.1. Iniciou-se no passado mês de maio o despedimento coletivo de um dos hotéis “...”, denominado ..., que deriva do seu encerramento total e que abrangeu 99 trabalhadores de várias secções;

1.2.2. Foram totalmente extintas as secções de pastelaria e receção, onde as trabalhadoras em apreço prestavam trabalho;

1.2.3. Mais referiu que, dada a situação deficitária, apresentada pela referida unidade hoteleira, era insustentável mantê-la aberta.

1.3. Foi-nos remetido pela empresa os seguintes documentos:

1.3.1. Comunicação de intenção de despedimento coletivo, feito pela empresa;

1.3.2. Requerimento de pedido de parecer à CRITE.

1.4. Nesse seguimento, e por forma a instruir adequadamente o parecer que lhe compete emitir, a CRITE contactou as partes para reunirem com a Dr.ª ..., responsável pela CRITE, a Dr.ª ... e a Dr.ª ..., Consultoras Jurídicas da Direção Regional do Trabalho, no passado dia 15 de junho de 2009, de modo a melhor esclarecer a presente situação.

Assim sendo,

1.5. Questionada sobre a motivação do despedimento em causa, a trabalhadora ... prestou os seguintes esclarecimentos que passo a citar:

1.5.1. “Que se encontra a amamentar e usufruía na altura de um regime de horário seguido (das 8h00 às 14h30), gozando da dispensa para amamentação de duas horas seguidas;

1.5.2. Tinha a categoria profissional de Pasteleira de 2.ª, desempenhando por vezes e sempre que solicitada apoio na cozinha e na limpeza da pastelaria;

1.5.3. Possui curso de pastelaria/panificação e sempre lhe foi facultada formação complementar, acrescentando que tem competências na área de cozinha devido à colaboração que por vezes prestava a essa secção;

1.5.4. Referiu que no ... os produtos de pastelaria eram confeccionados também para os outros ... (... e ...), designadamente para pequenos-almoços, almoços, jantares, chá da tarde e grupos;

1.5.5. Referiu que depois de confrontar a empresa sobre o seu despedimento, pelos responsáveis foi dito que sairia muito mais barato comprar bolos fora do que manter os trabalhadores que se encontravam na secção de pastelaria e redireciona-los para os outros ...;

1.5.6. Mais referiu que na sua área nunca sentiu quebra na produção dado que forneciam todos os ..., uma vez que não possuíam secção de pastelaria, sendo as trabalhadoras desta secção que muitas das vezes iam a esses hotéis fazer o acabamento dos bolos e pastelaria, havendo assim condições para ser colocada noutro ...;

1.5.7. Ao facto da empresa estar a perder dinheiro, com a manutenção da secção de pastelaria, considera a trabalhadora que o mesmo se deve ao facto de fornecerem os outros ... sem que para tal exista a respectiva facturação, ficando por conseguinte os custos com essa matéria prima e pessoal, imputáveis ao orçamento da secção de pastelaria ...;

1.5.8. Salientou que durante os convívios houve sempre promessas da Administração de que os postos de trabalho iriam ser mantidos, e que ninguém seria despedido;

1.5.9. Por ultimo foi dito que considera o seu despedimento devido ao fato de ser trabalhadora lactante, mãe de dois filhos e que não tinha tanta flexibilidade de horário de trabalho quanto os trabalhadores do ... que foram reintegrados nos outros ...;

1.5.10. Sendo que, necessita do seu posto de trabalho e está disponível para regressar à empresa ainda que em tempo parcial, até à futura abertura do ... que vai ser construído e que pertencerá ao grupo.”

1.6. Por seu lado, a trabalhadora, Sr.ª ... veio esclarecer o seguinte:

1.6.1. Tinha a categoria de recepcionista de 2.ª, e desempenhava funções com alguma polivalência entre as secções de Portaria, Recepção e Back Office (facturação, reservas, correspondência);

1.6.2. Domina bem as funções das referidas secções e fala adequadamente as línguas francesa, inglesa, alemã e espanhola;

1.6.3. A trabalhadora considera que devido às limitações de disponibilidade de horário não foi transferida para outro ..., pois ambos os ... e ... apresentam boa ocupação de clientes que certamente permitiria a reocupação de outros trabalhadores;

1.6.4. Foram apenas transferidos os trabalhadores para os referidos hotéis que revelam disponibilidade de horário, pessoas que convêm à empresa;

1.6.5. Nos últimos meses, no ... continuaram a receber muitas reservas, até final do ano, que no entanto foram reencaminhadas para os outros ... do grupo e para ...;

1.6.6. Muitos clientes e agências deixaram de fazer reservas devido à incerteza do encerramento do ..., pois a data era incerta, no entanto já há três anos atrás foi anunciado publicamente o referido encerramento;

1.6.7. Durante os convívios houve sempre promessas da Administração de que os postos de trabalho iriam ser mantidos, e que ninguém iria ser despedido;

1.6.8. A trabalhadora necessita do seu posto de trabalho e está disponível para regressar à Empresa ainda que em tempo parcial;

1.7. Questionado o Ilustre Mandatário da empresa ora em apreço, sobre a motivação dos despedimentos em causa, por este foi referido o seguinte:

1.7.1. “Apesar da presente inquirição não se encontrar prevista nos termos da lei, considera salutar o incentivo ao diálogo, no sentido de esclarecer qualquer elemento que a CRITE entenda necessário;

1.7.2. Mais referiu que, muito embora, e à cautela, a ... tenha solicitado o parecer prévio à CRITE relativamente a ambas as trabalhadoras, persistem duvidas sobre se a trabalhadora ..., integra o conceito de trabalhadora latante nos termos do artigo 36.º n.º 1 al. c) do Código do Trabalho, uma vez que a referida trabalhadora teve o seu bebé no dia 11/10/2008, a baixa submetida junto à entidade empregadora acabou no dia 07/02/2009 e, desde então, a trabalhadora não logrou apresentar junto desta qualquer atestado médico que comprovasse a qualidade de latante por parte desta;

1.7.3. Embora o mandatário deixe à consideração da CRITE apreciar se a referida trabalhadora integra, ou não, o referido conceito, julga que caso se conclua que a mesma o não integra, salvo melhor opinião, esta ficaria excluída do âmbito do parecer prévio a emitir por parte da CRITE;

1.7.4. Mais referiu que, no âmbito deste processo de despedimento coletivo, a empresa procedeu a um enorme esforço no sentido de absorver, por parte das outras duas unidades hoteleiras exploradas pela empresa, o máximo de postos de trabalho possíveis, no sentido de evitar a extinção dos mesmos. Referindo que esse esforço é notório na leitura da carta de comunicação da intenção de proceder a um despedimento coletivo, na qual se encontram identificados os casos e os setores nos quais foi possível a reabsorção de postos de trabalho e, ao contrário, as secções nas quais foi necessário proceder à extinção integral;

1.7.5. Inquirido especificamente sobre a trabalhadora ..., que integra o departamento de Pastelaria, referiu que a secção só existia ..., não existindo estruturas equivalentes nos outros hotéis da empresa;

1.7.6. Com efeito, com o encerramento do referido ... e consequentemente com o encerramento do departamento de pastelaria, as restantes unidades exploradas pela empresa, por não se encontrarem dotadas de equipamentos ou infra-estruturas de pastelaria, irão recorrer ao “outsourcing” de forma a satisfazer as suas necessidades nesta área;

1.7.7. Em face do exposto, e não obstante o esforço feito por parte da empresa, esta teve de proceder à extinção integral do departamento de pastelaria do ..., e consequentemente à extinção do posto de trabalho da trabalhadora ...;

1.7.8. No que concerne à secção de Receção, verifica-se que as estruturas equivalentes a esta secção nas outras duas unidades hoteleiras exploradas pela empresa, encontram-se esgotadas na sua capacidade de absorção de postos de trabalho;

1.7.9. Com efeito, nas outras duas unidades hoteleiras exploradas pela empresa, verifica-se atualmente, fruto da atual conjuntura económica e financeira mundial, uma taxa de ocupação cerca de 30% inferior ao expectável;

1.7.10. Acresce que, em face da inferior taxa de ocupação registada nas outras duas unidades hoteleiras exploradas pela empresa, consequentemente, o volume de trabalho verificado é também inferior de forma equivalente;

1.7.11. Em face destas circunstâncias, as atuais secções de receção que se encontram atualmente em funcionamento nas outras duas unidades hoteleiras exploradas pela empresa, já se encontram, por si só, sobredimensionadas face ao volume de trabalho registado atualmente;

1.7.12. Deste modo, não foi possível à empresa reabsorver trabalhadores abrangidos no atual processo de despedimento coletivo, uma vez que tal reabsorção implicaria um sobredimensionamento adicional para o quadro de pessoal da empresa e forçaria esta a suportar postos de trabalho sem que se justificasse a sua existência;

1.7.13. Deste modo, a empresa foi obrigada a proceder à extinção integral da referida secção de receção do ...;

1.7.14. Mais referiu que, no âmbito do presente processo de despedimento coletivo, existe um conjunto de muitos outros casos de pessoas em situação igualmente sensível e que, à semelhança das trabalhadoras ora em causa, também tiveram de ser abrangidos pelo presente processo, não tendo sido possível a reabsorção destes;

1.7.15. Nesse sentido, e tendo em conta os referidos casos, a empresa não pôde proceder a uma discriminação positiva a estas trabalhadoras motivada exclusivamente pelas suas qualidades de puérpera ou lactante, sob pena de se cometer graves injustiças para com outros trabalhadores.”

Nota: Por se mostrar necessário, dado ter sido colocada em causa o estatuto de trabalhadora “latante”, foi solicitado ao Ilustre Mandatário da empresa cópia do mapa horário de trabalho existente na secção de pastelaria, onde a trabalhadora ... prestava serviço, não tendo sido o mesmo entregue nos serviços da Direção Regional do Trabalho.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante a todos os trabalhadores o direito, e passo a citar “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, e passo a citar, “O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou latante 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 despedimento coletivo, depois da fase de informação e negociação prevista nos termos do artigo 361.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. 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).

2.7. Nesse sentido, foi remetido pelo empregador para a CRITE, no dia 27 de maio, o pedido de parecer prévio nos termos da lei em vigor.

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 fatores:

2.8.1. Foram cumpridas todas as formalidades exigidas por lei para o processo de despedimento coletivo;

2.8.2. O despedimento coletivo abrangeu um total de 99 trabalhadores;

2.8.3. Em resultado do dito despedimento coletivo motivado pela necessidade de encerramento total do estabelecimento "...", foram consequentemente extintas na totalidade, designadamente, as secções de pastelaria e receção;

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

2.8.5. Ambas as trabalhadoras alegaram que o seu despedimento foi devido às limitações de disponibilidade de horário não apresentando assim tanta flexibilidade de horário de trabalho quanto os trabalhadores do ... que foram reintegrados nos outros ... da empresa;

2.8.6. Considerou a trabalhadora ... ainda que, tendo em conta que a pastelaria do ... fornecia os restantes Hotéis do grupo, poderia ter sido evitado o seu despedimento se a tivessem reentregado num desses hotéis, tal como havia sido prometido pela Administração relativamente a si e aos restantes trabalhadores da secção de pastelaria;

2.8.7. Fundamentou a empresa o despedimento desta trabalhadora com a extinção integral da secção de pastelaria e a impossibilidade de integrar esta trabalhadora só pelo facto de ser trabalhadora latante, na medida em que, isso implicaria uma discriminação positiva em relação aos outros trabalhadores envolvidos no mesmo despedimento coletivo;

2.8.8. A empresa pôs em causa o fato de se saber se a trabalhadora ... estaria ou não efetivamente abrangida pelo regime da amamentação, dado que não havia entregue qualquer comprovativo médico desse fato.

2.9. Nesse sentido, e no que concerne ao estatuto de trabalhadora latante dispõe o CT na alínea c) do número 1 do artigo 36.º que, e passo a citar: "entende-se por trabalhadora latante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico."

2.10. Considerando por um lado que, a trabalhadora teve um bebé no dia 11/10/2008 e terminou a sua licença de maternidade no dia 07/02/2009, que segundo a trabalhadora ..., à data do despedimento praticava um horário com redução do período de amamentação, e por outro que, a própria empresa solicitou o presente parecer, julgamos que não poderá ser posto em causa o estatuto de lactante da trabalhadora, pelo que, consideramos para todos os efeitos que se cumprem todos os requisitos legalmente estabelecidos para considerar que estamos perante um despedimento de trabalhadora lactante.

2.11. Note-se que, o despedimento colectivo, no qual se incluem as referidas trabalhadoras, foi realizado para um universo alargado de trabalhadores, abrangendo a totalidade dos trabalhadores afetos ao hotel encerrado, pelo que não se vislumbram indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora puérpera e da trabalhadora lactante.

2.12. Os critérios de seleção do despedimento coletivo em causa são claros e objetivos, menos claros poderão ter sido os critérios de seleção dos trabalhadores transferidos para outras unidades hoteleiras da empresa em momento anterior ao presente processo de despedimento coletivo, matéria que no entanto não cabe no âmbito da presente apreciação.

2.13. No entanto, quaisquer trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo em causa, e caso assim o entendam, inclusive as trabalhadoras ora em apreço, poderão ainda arguir a ilicitude do respetivo despedimento e a consequente reintegração num outro ... da empresa, em sede de impugnação judicial.

### III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, analisados que foram os dados constantes no processo supra referido e os dispositivos legais aplicáveis, e ainda que consciente de que o despedimento coletivo constitui uma opção com consequências sociais graves para a maioria dos trabalhadores, somos a considerar que não dispõe a CRITE de fundamentos para emitir um parecer desfavorável na presente situação.

3.2. Nesse sentido, a CRITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras ... e ... no despedimento coletivo promovido pela empresa "...", no âmbito do respetivo estabelecimento "...".

3.3. 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, DO DIA DE 22 DE JUNHO DE 2009.