



PARECER N.º 242/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras especialmente protegidas, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei 23/2012 de 25 de junho
Processo n.º 1066 – DP-C/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.11.2012, a CITE recebeu da ..., CRL, cópia de um processo de despedimento coletivo, no qual se encontra incluída a trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de Delegada comercial II e a trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de assistente atendimento II.
- 1.2. A comunicação prévia sobre a intenção de proceder ao despedimento, entregue às trabalhadoras por mão própria em 05.11.2012, são de teor idêntico e refere o seguinte que se transcreve:

“ASSUNTO: Despedimento Coletivo

Inexistindo nesta empresa Comissão de Trabalhadores, Comissão Sindical ou Intersindical, vimos pela presente comunicar a V. Exa., nos termos e para os efeitos dos n.º1 a 3 do art.º 360º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 e revisto pela Lei 23/2012 de 25/06, que é nossa intenção proceder a um despedimento coletivo de um grupo de 30 trabalhadores, no qual está englobado.



Em anexo a esta comunicação, dela fazendo parte integrante, seguem três documentos, o anexo 1, com indicação circunstanciada dos motivos para o presente despedimento coletivo, em obediência ao disposto na al. a) do n.º 2 do art.º 360.º; o anexo II, com o quadro de pessoal, “discriminado por setores organizacionais da empresa”, como impõe a al. b) da mesma disposição legal; o anexo III, com os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, n.º de identificação dos trabalhadores abrangidos e respetivas categorias profissionais, conforme previsto nas alíneas c) e d).

Por último, ainda em obediência ao estipulado nas als, e) e f) do mesmo n.º 2 da supra citada disposição legal, informa-se que este despedimento será efetuado dentro do prazo legal e o método de compensação será o constante do art.º 366.º do C.T.”

- 1.3.** De acordo com a informação da entidade empregadora, a comunicação sobre a intenção de despedimento não foi objeto de qualquer resposta por parte das trabalhadoras, nem foi constituída qualquer comissão representativa de trabalhadores e trabalhadoras envolvidas no despedimento.

- 1.4.** A entidade empregadora: “A ..., CRL, foi constituída em 18 de abril de 1967, tem a sua sede na Rua A cooperativa tem como principal atividade o comércio por grosso de produtos farmacêuticos.”

- 1.5.** No que respeita aos termos da fundamentação da intenção de despedimento refere a entidade:

“As instalações da sede no ... são o principal ponto de distribuição e onde se encontra centralizada toda a atividade administrativa e financeira.



Atualmente a cooperativa tem cerca de 900 farmácias associadas e uma quota de mercado de aproximadamente 7,6%, a qual tem registado uma diminuição desde 2009.

A ... opera em território nacional, com maior representação nos distritos do Porto, Aveiro, Braga, Viana do castelo, Vila Real, Bragança, Viseu e Coimbra.

A unidade logística em ...foi criada em maio de 2009, mas tem vindo a registar níveis de atividade inferiores ao expectável, apresentando desde o início um resultado antes de imposto negativo, o qual atingiu 794 milhares de euros negativos em 2011.

2. Evolução da atividade e rentabilidade

A recente evolução do setor da saúde, desde 2005, tem sido marcada por uma política centrada sobretudo na redução dos preços, com consequências profundas nas farmácias e distribuidores grossistas, traduzindo-se numa acentuada redução da sua margem operacional, colocando em risco a viabilidade de muitas destas empresas.

O valor médio de preços dos genéricos por embalagem reduziu-se em cerca de 53% nos últimos dois anos. No segmento de medicamentos de marca a redução foi de 9,2%.

Esta redução de preços, para além de ter impacto em toda a cadeia do medicamento, tem penalizado particularmente o setor da distribuição, em que a ... se insere, quer de forma direta via redução das margens de comercialização, quer de forma indireta via reduções administrativas e voluntárias dos preços dos medicamentos.



Acresce, o memorandum de entendimento assinado pelo Estado português com a troika prevê para 2012 medidas adicionais com influência no preço dos medicamentos, nomeadamente a limitação do preço máximo do primeiro genérico a introduzir no mercado a 50% do preço dos medicamentos de marca (já adotada) e a redução automática do preço dos medicamentos em 50% após expirar a respetiva patente (ainda não adotada).

As consequências económico-financeiras destas medidas e a crise que provocaram nas farmácias afetaram negativamente os resultados da ..., com maior impacto a partir de 2009.

A rentabilidade do Armazém de ... foi negativa desde a sua abertura. Desde o ano de início de funcionamento, 2009, que o armazém de ..., apresenta resultados operacionais e resultados líquidos negativos.

Os resultados operacionais do Armazém de ... registaram valores negativos em, respetivamente, 953 milhares de euros, em 2009, 585 milhares de euros, em 2010, 341 milhares de euros, em 2011 e 629 milhares de euros em setembro de 2012. Por sua vez, os resultados líquidos apresentaram valores negativos em, respetivamente, 1.405 milhares de euros, em 2009, 1.023 milhares de euros, em 2010, 794 milhares de euros, em 2011, e 1.155 milhares de euros em setembro de 2012.

Paralelamente a situação económico-financeira da ... tem vindo a degradar-se desde 2009, registando-se uma evolução negativa quer dos resultados operacionais quer dos resultados líquidos. O resultado operacional passou de 4.568 milhares de euros, em 2008, para 1.558 milhares de euros, em setembro de 2012, e o resultado líquido passou de 1.125 milhares de euros, em 2008, para 35 milhares de euros, em



2009 e um resultado negativo em 244 milhares de euros em setembro de 2012.

A forte quebra de atividade (associada à redução da concessão de crédito bancário bem como a condições comerciais mais rigorosas pela indústria farmacêutica e o elevado crescimento do crédito vencido das farmácias) torna por si insuficiente para suportar os custos de estrutura.

Mesmo com uma política de redução de pessoal e diminuição de custos, a evolução prevista para o resultado antes de impostos do Armazém de ..., de 2013 a 2017, situa-se em cerca de um milhão de euros negativos. Este valor não tem em consideração o valor de imparidade a constituir para crédito mal parado relativo a farmácias fornecidas pelo Armazém de ..., que se situa em 4,6 milhões de euros,

3.Solução

Face à necessidade de proceder a ajustamentos rápidos tendentes a alcançar uma rentabilidade positiva, já que os capitais próprios se encontram no limiar dos mínimos razoáveis para assegurar a viabilidade da ..., que está na iminência de uma situação de rutura financeira e de insolvência técnica, impõe-se a promoção de um Despedimento Coletivo, integrado no âmbito do encerramento do armazém de ... e de um processo de reorganização e reestruturação interna. Desde 2011 que a política de redução de pessoal e de custos na cooperativa já implicou a revogação de 8 contratos de trabalho por mutuo acordo.”

Tendo em conta as necessidades atuais, os imperativos de racionalidade económica, de funcionamento e de redução de custos, as medidas a adotar implicam forçosamente a redução do pessoal ao seu serviço e a redução de custos fixos como o armazém de ...



Com efeito, a conjuntura geral de recessão, a nível nacional e internacional e a situação económica refletiram-se na atividade desenvolvida pela cooperativa, o que tudo conduziu a uma forte diminuição das receitas e a uma redução dos seus rendimentos e lucros.

Salienta-se que a ... encerrou as contas de setembro de 2012 apresentando uma situação líquida correspondente a 24 milhares de euros e um resultado antes de imposto negativo em 244 milhares de euros. Este resultado é constituído por um resultado da unidade do ... de 843 mil euros um resultado da unidade de ... negativo em 1 087 milhares de euros, De salientar que o volume de negócios do ... e de ... registou uma descida relativamente ao período homólogo de 2011, de, respetivamente, 14% e 22%. Por seu turno o antes de imposto do ... reduziu-se em 62%, para os 843 milhares de euros, e o de ... em 4%, passando de 912 milhares euros negativos para 1.087 milhares de euros negativos.

De referir ainda que, em outubro de 2012, foi necessário constituir imparidades para créditos vencidos na ordem dos 13 milhões de euros, os quais incluem 4,6 milhões relativos a ..., como já mencionado.

Podemos constatar que a situação económica e financeira da ... não comporta um prejuízo de cerca de um milhão de euros com o Armazém de ...

A referida conjuntura na atividade da Empregadora acentuou os imperativos de maximização de recursos e de forte redução de despesas; neste aspeto, foram já tomadas várias medidas em vista deste objetivo prioritário: a diminuição imediata de diversos custos de funcionamento.

Por outro lado, as responsabilidades existentes que impendem sobre a Empresa não consentem a continuidade, no seu estado atual.



O impacto negativo das condições de mercado em que a atividade da Cooperativa se insere, impõem a absoluta necessidade da Empregadora reestruturar o seu funcionamento e determinam que proceda à redução dos seus efetivos.

Não resta, por isso, à Empregadora outra solução que não seja a de por termo a diversos contratos trabalho inserido no processo de Despedimento Coletivo que agora se comunica e inicia, nos termos disposto nos artigos 359º e seguintes do Código do Trabalho.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias¹.

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.

2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu nº1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem tomar “as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.”

¹ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.



- 2.3. Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo assim à CITE, a emissão do parecer referido, por força do preceituado na alínea b) do art. 3.º do Decreto Lei n.º 76/2012 de 26 de março.
- 2.4. Nos termos do artigo 359.º do Código do Trabalho, o despedimento coletivo pode ser promovido pelo empregador quando o mesmo “*se fundamente em encerramento de uma ou varias secções ou estrutura equivalente ou de redução do numero de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”
- 2.5. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:
- a) *” Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
 - b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
 - c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos 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.”*
- 2.6. E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:



1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedirem;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referido os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.



6 - *Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...)*”.

2.7. Relativamente a “*Informações e negociação em caso de despedimento coletivo*” epígrafe do artigo 361.º estabelece o seguinte:

1 – *Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos nºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:*

- a) *Suspensão de contratos de trabalho;*
- b) *Redução de períodos normais de trabalho;*
- c) *Reconversão ou reclassificação profissional;*
- d) *Reforma antecipada ou pré-reforma.*

2 – *A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento coletivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º*

3 – *A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.*

4 – *O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.*

5 – *Deve ser elaborada ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.*

6 – *Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação dos dispostos nos n.ºs 1 ou 3.*

III. APRECIÇÃO



3.1. No despedimento coletivo *sub judice*, a empresa alega como causa justificativa para o despedimento coletivo a existência de motivos de mercado e estruturais, decorrentes da crise em geral, conforme consta expressamente da fundamentação apresentada pela empresa, a saber: *“A recente evolução do setor da saúde, desde 2005, tem sido marcada por uma política centrada sobretudo na redução dos preços, com consequências profundas nas farmácias e distribuidores grossistas, traduzindo-se numa acentuada redução da sua margem operacional, colocando em risco a viabilidade de muitas destas empresas.”*

(...)

Esta redução de preços, para além de ter impacto em toda a cadeia do medicamento, tem penalizado particularmente o setor da distribuição, em que a ... se insere, quer de forma direta via redução das margens de comercialização, quer de forma indireta via reduções administrativas e voluntárias dos preços dos medicamentos.

(...)

“ Desde o ano de início de funcionamento, 2009, que o armazém de ..., apresenta resultados operacionais e resultados líquidos negativos.”

(...)

Tendo em conta as necessidades atuais, os imperativos de racionalidade económica, de funcionamento e de redução de custos, as medidas a adotar implicam forçosamente a redução do pessoal ao seu serviço e a redução de custos fixos como o armazém de ...

Com efeito, a conjuntura geral de recessão, a nível nacional e internacional e a situação económica refletiram-se na atividade desenvolvida pela cooperativa, o que tudo conduziu a uma forte diminuição das receitas e a uma redução dos seus rendimentos e lucros.



- 3.2.** A empresa indicou o número de trabalhadores a despedir (30) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 30 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.
- 3.3.** No que diz respeito aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa referiu que dado tratar-se do encerramento total e definitivo da atividade da empresa que implica a cessação dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa, não foi necessário determinar e aplicar quaisquer critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.
- 3.4.** No que concerne à eventualidade de a intenção do despedimento assentar numa discriminação pela maternidade das trabalhadoras ... e a trabalhadora ..., é de atender que o processo despedimento coletivo reporta-se a todos trabalhadores e trabalhadoras que estão afetos ao referido armazém.

IV – EM CONCLUSÃO

- 4.1.** Face ao exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora puérpera ... e da trabalhadora lactante ..., incluídas no processo de despedimento coletivo iniciado pela empresa, ..., CRL.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2012**