



PARECER N.º 14/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 55 – DP-E/2013

I – OBJETO

1.1. Em 11.01.2013, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir e por esta recebida em 28.12.2012, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, o seguinte:

1.2.1. “Nos termos do artigo 369.º n.º 1 do Código do Trabalho vimos comunicar que esta empresa tem necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, o que consequentemente conduzirá à cessação do seu contrato de trabalho”.

1.2.2. “Desempenha V. Exa. a atividade essencialmente de Assistente de Consultório, integrada no Departamento de Atendimento e Assistência, com a categoria profissional de Assistente de Consultório até 3 anos,

encontrando-se a desempenhar as suas funções na sede da ..., Lda., sita na Rua ..., Torres Vedras”.

- 1.2.3.** “A ... é uma empresa de prestação de serviços médicos, na área da radiologia e que pertence ao grupo ... International”.
- 1.2.4.** “O Grupo ... International está presente no mercado Português desde março de 2007 e integra um conjunto de empresas nas áreas de Clínica Geral e Exames Complementares de Diagnóstico”.
- 1.2.5.** “A atuação do Grupo ... passa pela aquisição e gestão de clínicas em diversas regiões do território nacional. Presentemente o Grupo ... encontra-se presente em nove distritos do País”.
- 1.2.6.** “A ..., conforme acima referido, é uma empresa sediada em Torres Vedras, detém um único estabelecimento que corresponde à sua sede e presta exclusivamente serviços médicos, associados à área da radiologia, designadamente a realização de exames de Diagnóstico por Imagens e Tomografia Axial Computorizada”.
- 1.2.7.** “Como é do conhecimento geral, a crise financeira mundial, vem afetando todas as economias ocidentais, designadamente as economias dos EUA e dos países da Zona Euro, que tem gradualmente, desde 2007, mergulhado num clima de recessão, onde a incerteza e a falta de confiança se apoderaram dos consumidores, dos empresários e dos operadores económicos e financeiros”.
- 1.2.8.** “Apesar das diversas iniciativas ao nível da cooperação internacional e ao nível intergovernamental, a incerteza e a falta de confiança dos consumidores e dos operadores económicos não só não foi restabelecida,

como tende a agravar-se, com realce para diversos países da Zona Euro, em particular Portugal”.

- 1.2.9.** “Em Portugal a projeções económicas sobre os efeitos da crise apontam para um cenário de recessão prolongada que se reflete necessariamente na diminuição significativa do poder de compra dos cidadãos de todo o tipo de bens”.
- 1.2.10.** “No quadro da crise da dívida soberana na Zona Euro, a economia Portuguesa encontra-se em processo de ajustamento dos desequilíbrios macroeconómicos acumulados ao longo dos anos. Estes desequilíbrios traduziram-se em necessidades de financiamento externo persistentes e elevadas e, conseqüentemente, numa trajetória insustentável da posição de investimento internacional e que obrigaram à implementação de medidas recessivas”.
- 1.2.11.** “Estas medidas embora visem assegurar condições para o aumento do potencial de crescimento da economia Portuguesa tem um inevitável efeito contracionista no curto e médio prazo, não existindo previsões sólidas de recuperação”.
- 1.2.12.** “Em consequência do Memorando assinado com o FMI, BCE e CE em maio de 2011, o qual estabeleceu o compromisso de estabelecimento de regras claras relativamente à prescrição de medicamentos e realização de exames complementares de diagnóstico, o Governo Português introduziu novos e sucessivos critérios bem como novas metodologias de prescrição, as quais tem contribuído para uma alteração do contexto económico do setor de atividade da ...”.

- 1.2.13.** As recentes medidas visando a redução da despesa pública contribuem para uma redução da atividade económica no setor de atividade da ..., da qual resultou uma redução de volume de negócios e conseqüentemente das margens de lucro das clínicas médicas especializadas nessa área de atividade, nomeadamente em consequência da comparticipação do Estado em cerca de 12% relativamente à realização de exames”.
- 1.2.14.** “Acresce que a alteração dos modelos organizativos de gestão das unidades de saúde (quer a nível hospitalar quer em ambulatório) tem conduzido a uma crescente pressão no sentido de reduzir a despesa em exames complementares de diagnóstico e análises clínicas, sendo de prever a continuação e o agudizar das restrições a este nível. Com efeito, alguns dos serviços que eram prestados pelo setor privado passam a ser preferencialmente realizados em unidades hospitalares públicas”.
- 1.2.15.** “A sucessiva introdução das referidas medidas penalizadoras neste setor de atividade, com o concomitante aumento da competitividade no mesmo, tem conduzido as empresas a confrontarem-se com a permanente necessidade de melhorarem a sua produtividade e reduzirem os seus custos, ajustando-os e adaptando-os às suas estruturas, de modo a sustentar a viabilidade das mesmas”.
- 1.2.16.** “Às dificuldades financeiras verificadas no setor crescem os cortes de crédito e falta de liquidez pelo não cumprimento das responsabilidades por parte da Administração Central, principal cliente do Grupo ...”.
- 1.2.17.** “Acresce ainda que, já em 2011, o Centro Hospitalar de ... adjudicou a prestação de serviços para a realização de Tomografia Axial Computorizada a empresa concorrente da ..., serviço que até essa data era prestado pela ... Com esta medida, o Centro Hospitalar de ... deixou de encaminhar utentes

para a realização destes exames na ..., levando a uma grande quebra do número de utentes da ...”.

- 1.2.18.** “O impacto da realidade económica e financeira atrás descrita tem-se refletido negativamente nos resultados e evolução do Grupo ... e, em particular, na ...”.
- 1.2.19.** “Em 2012 prevê-se um decréscimo da atividade da ..., com redução do volume de negócios em 37% e da margem de EBITDA de 49%, face a 2011”.
- 1.2.20.** “A estimativa de resultados para 2012 na ..., deverá situar-se pelo menos 59% abaixo dos resultados obtidos no exercício de 2011”.
- 1.2.21.** “O número de utentes da ... tem vindo a sofrer uma quebra desde o ano de 2010. A este respeito salienta-se o facto de, durante os primeiros dez meses ano de 2012 e desde 2010, ter-se registado um número de utentes inferior em cerca de 13.202, perfazendo uma média de cerca de 1320 utentes por mês. Tal facto evidencia uma redução muito substancial da atividade da empresa”.
- 1.2.22.** “As perspetivas futuras negativas caracterizam-se pelo pronunciado agravamento da situação de crise no setor resultante da conjuntura nacional e internacional bem como da recorrente renegociação de contratos e incumprimento de diversos objetivos de faturação”.
- 1.2.23.** “Face à situação acima descrita, as perspetivas para as empresas do grupo ... apontam para uma necessidade de implementação de uma política de redução de custos, incluindo de mão de obra”.

- 1.2.24.** “O Grupo ... e, em particular a ..., têm vindo a adotar medidas de redução de custos nomeadamente i) redução de honorários médicos, ii) redução de serviços de consultadoria, iii) redução de custos com rendas, iv) alienação de empresas não rentáveis, v) redução de custos com pessoal, mediante a celebração de acordos de revogação de contratos de trabalho, vi) renegociação de preços com fornecedores, vii) aposta em sinergias e serviços partilhados”.
- 1.2.25.** “No entanto, continua a verificar-se um excesso de mão de obra em diversas empresas do Grupo, em particular na ..., em face das necessidades de trabalho existentes e previsíveis”.
- 1.2.26.** “A efetiva e gravosa perda de clientes e de receitas, associada às ruinosas perspetivas futuras de recuperação, tornam premente a necessidade de tomada de medidas de reestruturação da empresa, sob pena de irremediável inviabilidade económica da mesma”.
- 1.2.27.** “A atividade da ... é desenvolvida por quatro Departamentos, sendo estes: i) Assistência e Datilografia, no qual se desenvolve a atividade de acompanhamento e apoio ao utente na realização dos exames e datilografia de relatórios médicos; li) Atendimento e Assistência, ao qual compete zelar pelo bom funcionamento do balcão de atendimento de utentes, executar funções administrativas necessárias ao bom funcionamento da empresa, bem como de apoio ao utente na realização dos exames; iii) Técnico, o qual assegura a realização de exames que impliquem a intervenção de um técnico de radiologia; iv) Limpeza, o qual assegura a manutenção das condições de limpeza e higiene, que garantam o bom funcionamento da empresa”.

- 1.2.28.** “O Departamento de Assistência e Datilografia é composto por uma trabalhadora, com a categoria profissional de Chefe de Secção. O Departamento de Atendimento e Assistência é composto por cinco trabalhadoras, com as categorias profissionais de Auxiliar de Radiodiagnóstico e Assistente de Consultório com mais de 3 anos e Assistente de Consultório até 3 anos. O Departamento de Técnico é constituído por uma trabalhadora, com a categoria profissional de Técnico de Radiologia / Radiografista. O Departamento de Limpeza é constituído por uma trabalhadora, com a categoria profissional de Trabalhador de Limpeza”.
- 1.2.29.** “V. Exa. foi contratada em 24.05.2010, desempenhando as funções de atendimento a utentes, estando inserida no Departamento de Atendimento e Assistência”.
- 1.2.30.** “O Departamento de Atendimento e Assistência é composto por cinco trabalhadoras, sendo estas as trabalhadoras:
- i) ..., com a categoria profissional de Auxiliar de Radiodiagnóstico e antiguidade desde 01.08.2002;
 - li) ..., com a categoria profissional de Assistente de Consultório com mais de 3 anos e antiguidade desde 15.01.1998;
 - iii) ..., com a categoria profissional de Auxiliar de Radiodiagnóstico e antiguidade desde 05.05.2004;
 - iv) ..., com a categoria profissional de assistente de consultoria até 3 anos e antiguidade desde 12.05.2008.
 - v) ..., com a categoria profissional de assistente de consultoria até 3 anos e antiguidade desde 24.05.2010;
- 1.2.31.** “As principais funções desempenhadas pelas trabalhadoras do Departamento de Atendimento e Assistência traduzem-se designadamente

na admissão e atendimento dos utentes e no apoio aos utentes na realização dos exames”.

- 1.2.32.** “Tem-se vindo a observar, pelas razões supra indicadas, uma redução muito significativa do número de utentes e conseqüentemente de exames realizados, o que gera também uma redução do volume de trabalho deste departamento. Verifica-se, por isso, um excesso de trabalhadores para as necessidades deste departamento”.
- 1.2.33.** “Face ao volume de trabalho atual e ao volume de trabalho previsto para os próximos meses e anos são necessários apenas quatro postos de trabalho no Departamento de Atendimento e Assistência, sendo os mesmos suficientes para assegurar as necessidades de trabalho”.
- 1.2.34.** “Deste modo, das cinco trabalhadoras que compõem o Departamento de Atendimento e Assistência são necessárias apenas quatro”.
- 1.2.35.** “Por outro lado, como se referiu, as receitas e resultados da empresa têm vindo a decrescer, o que torna necessário tomar medidas de redução de custos fixos, incluindo com pessoal. Numa ótica de boa gestão e de manutenção da viabilidade da empresa, não é justificado manter postos de trabalho não estritamente necessários ao regular funcionamento”.
- 1.2.36.** “Tendo em vista a prossecução dos objetivos acima descritos, torna-se pois necessário proceder à extinção de um posto de trabalho no Departamento de Atendimento e Assistência, e assim ao despedimento de um trabalhador, visando reduzir a estrutura de custos, manter o nível de competitividade, adaptar os recursos humanos às necessidades de trabalho, salvaguardando a viabilidade da empresa e a manutenção do maior número de postos de trabalho possível”.

- 1.2.37.** “Para seleção do trabalhador a despedir, tomou-se em consideração os trabalhadores que integram o referido Departamento de Atendimento e Assistência, por ser nessa área que ocorre a extinção do posto de trabalho. Para seleção do trabalhador a despedir, de entre os trabalhadores do Departamento, decidiu-se atender ao critério da antiguidade, selecionando-se o trabalhador do Departamento de Atendimento e Assistência com menor antiguidade na empresa, isto é, V. Exa., dado que, comparativamente com as restantes quatro trabalhadoras do Departamento de Atendimento e Assistência é a que mais recentemente foi contratada, tendo assim menor antiguidade na ...”.
- 1.2.38.** “A ... não dispõe de qualquer outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional de V. Exa., não só porque os restantes departamentos apresentam igualmente excesso de mão de obra, como porque a sua categoria não seria compatível com os postos de trabalho aí existentes. Por este motivo torna-se praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. De igual modo, não são possíveis quaisquer outras soluções que permitissem a subsistência do contrato de trabalho”.
- 1.2.39.** “Os motivos acima indicados não são devidos a uma atuação culposa da ..., nem de V. Exa.”.
- 1.2.40.** “Não existem trabalhadores contratados a termo com tarefas correspondentes às do posto de trabalho de V. Exa.”.
- 1.2.41.** “Verifica-se, assim, que há uma impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, determinada por razões económicas, estruturais e de mercado”.

- 1.2.42.** “Em face do exposto é intenção da ... extinguir o posto de trabalho de V. Exa., ao abrigo do disposto nos artigos 367.º a 372.º do Código do Trabalho, com a consequente cessação do contrato de trabalho de V. Exa., ocorrendo esta após a tramitação e pré-aviso legais”.
- 1.2.43.** “Não existe uma situação que pudesse originar um processo de despedimento coletivo”.
- 1.2.44.** “Esclarece-se que poderá pronunciar-se, querendo, sobre a pretensão desta empresa, dentro do prazo legal de 10 dias a contar da data da receção desta comunicação”.
- 1.3.** Não consta do presente processo que a trabalhadora tenha respondido à comunicação do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho, de que foi notificada em 28.12.2012.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas

ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, 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”, que é esta Comissão, conforme Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.2.1.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio” da CITE.
- 2.3.** Nos termos do artigo 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”.

2.4. Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho são:

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.

2.4.1. A empresa fundamenta a extinção do posto de trabalho em motivos de mercado e estruturais, em virtude das receitas e resultados da empresa terem vindo a decrescer, o que torna necessário tomar medidas de redução de custos fixos, incluindo com pessoal”, pelo que “numa ótica de boa gestão e de manutenção da viabilidade da empresa, não é justificado manter postos de trabalho não estritamente necessários ao seu regular funcionamento”. Assim, “face ao volume de trabalho atual e ao volume de trabalho previsto para os próximos meses e anos são necessários apenas quatro postos de trabalho no Departamento de Atendimento e Assistência, sendo os mesmos suficientes para assegurar as necessidades de trabalho”.

2.4.2. Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho:

“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- 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 – Havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 – Para efeito da alínea *b)* do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera -se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

- 2.4.3.** Com efeito, a empresa alega que para seleção do trabalhador a despedir, tomou-se em consideração os trabalhadores que integram o referido Departamento de Atendimento e Assistência, por ser nessa área que ocorre a extinção do posto de trabalho. Para seleção do trabalhador a despedir, de entre os trabalhadores do Departamento, a empresa decidiu atender ao critério da antiguidade, selecionando-se o trabalhador do Departamento de Atendimento e Assistência com menor antiguidade na empresa, que é a trabalhadora objeto do presente parecer, dado que, comparativamente com as restantes quatro trabalhadoras do Departamento de Atendimento e Assistência é a que mais recentemente foi contratada, tendo assim menor antiguidade na ...
- 2.4.4.** A empresa alega ainda que não dispõe de qualquer outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora a despedir, não só porque os restantes departamentos apresentam igualmente excesso de mão de obra, como porque a sua categoria não seria compatível com os postos de trabalho aí existentes, pelo que, por este motivo torna-se praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, não sendo possíveis quaisquer outras soluções que permitissem a subsistência do contrato de trabalho.
- 2.4.5.** É de salientar o facto de a trabalhadora a despedir, uma vez notificada, não ter respondido à comunicação do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho.
- 2.5.** Assim, verifica-se, que, face às circunstâncias supra referidas, a empresa observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora ..., promovido pela empresa ..., LDA., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 25 DE JANEIRO DE 2013**