

PARECER N.º 75/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à cessação de contrato de trabalho de trabalhadora lactante, por 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
Processo n.º 226 – DL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 5 de março de 2013, a CITE recebeu do representante da empresa ..., Soc. Unipessoal, Lda., com sede na Av ..., ..., ... Algés, pessoa coletiva n.º ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora ..., especialmente protegida, por ser lactante, no âmbito de um despedimento coletivo, que envolve treze pessoas;
- 1.2. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE vem, segundo o teor do mesmo ofício, a capear “*cópia integral do processo*” relativamente à trabalhadora acima identificada, entendendo como tal os seguintes documentos:
 - 1.2.1. Cópia do ofício à trabalhadora, datado de 22 de novembro de 2013, a informar da intenção de despedimento, com os seguintes anexos:

[...]

a) *Descrição dos motivos invocados para o despedimento*

coletivo;

b) Quadro de pessoal da empresa, discriminado por setores organizacionais;

c) Indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir;

d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;

e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;

f) Indicação da compensação legalmente imposta.

1.2.2. Cópia do ofício da Comissão Representativa de Trabalhadores, de 29 de novembro de 2012 a comunicar a sua constituição, onde se lê que *“Na sequência do despedimento coletivo que se encontra a ser promovido por esta sociedade desde o passado dia 22/11/2012, vimos informar V.s Ex)s de que nos termos do n.º 24 do art.º 360.º do C.T, foi constituída uma comissão de trabalhadores, conforme documento anexo à presente carta”*;

1.2.3. Cópia da ata de constituição de Comissão Representativa de Trabalhadores, datada de 29 de novembro de 2012;

1.2.4. Cópia do Ofício endereçado à Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), datado de 4 de dezembro de 2012;

1.2.5. Cópia da ata de reunião da fase de informações e negociação, no âmbito do procedimento de despedimento coletivo, datada de 20 de dezembro de 2012, estando presentes os representantes da entidade empregadora, comissão representativa de trabalhadores e a DGERT;

1.3. Em 11 de março de 2013, a trabalhadora ... vem junto da CITE solicitar declaração sobre se a entidade empregadora ..., Soc. Unipessoal, Lda.

solicitou a emissão de parecer prévio nos termos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho.

- 1.4. Mais anexou ao seu pedido cópia das cartas de comunicação quer da intenção de despedimento coletivo promovido pela identificada entidade empregadora quer da decisão do despedimento datada de 3 de janeiro de 2013 e com efeitos a 26 de março de 2013 e ainda da decisão a dar sem efeito o despedimento em virtude da necessidade de solicitar à CITE parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, em virtude de ser trabalhadora lactante.
- 1.5. Em 12 de março de 2013 esta Comissão solicitou por *e-mail* o envio dos seguintes documentos e informação:
 - 1.5.1. Cópia da convocatória para a fase de informações e negociação, nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 361.º do Código do Trabalho;
 - 1.5.2. Cópia do quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, com indicação clara dos trabalhadores com a categoria profissional de assistente de consultório, nos termos do disposto na al. b) do n.º 2 do art.º 360.º do Código do Trabalho;
 - 1.5.3. Identificação, caso exista, da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável.
- 1.6. A empresa respondeu, pela mesma via, em 13 de março de 2013, onde se pode ler que:

“Em resposta ao v/ email de 12/03/2013, vimos desta forma enviar a informação solicitada, nomeadamente a convocatória da fase de informação e negociação e o quadro de pessoal do estabelecimento que abrange a trabalhadora ...

No entanto, ainda em relação aos quadros de pessoal, como sabe as categorias profissionais vêm expressas em código, concretamente no caso em apresso com o código 99100, pelo que envio em anexo a respetiva tabela de correspondência. Neste caso, ao código 99100 corresponde a Residual (inclui ignorado), atendendo a que não se aplica nenhuma CCT.

A ... não está abrangida por CCT.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Conforme supra referido, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 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.*”
- 2.2. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que “*o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como 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.** De acordo com o preceituado na alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.5.** E, para efeitos de emissão de parecer, o empregador que promova procedimento de despedimento coletivo deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º.
- 2.6.** 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 várias secções ou estrutura equivalente ou de redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*”
- 2.7.** Este artigo 359.º, no n.º 2 define ainda o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:
- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.”

- 2.8.** Uma vez tomada a decisão gestonária de promover o despedimento coletivo, nos termos do citado artigo 359.º, o respetivo processo comporta 3 fases: a fase de comunicação (artigo 360.º do CT), a fase de informação e negociação (artigo 361.º do CT) e a fase da decisão (artigo 363.º do CT).

III – APRECIÇÃO

- 3.1.** A empresa alega como motivos justificativos para o despedimento coletivo motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, objetivados da seguinte forma:

3.1.1. Motivos de mercado

[...]

A área da saúde está a ser objeto, como é público, de fortíssimas restrições orçamentais, o que obriga as empresas deste setor de atividade, em particular as empresas que prestam serviços a utentes do Serviço Nacional de Saúde, como é o caso da ..., a acautelar a sua competitividade.

[...]

Por um lado, a alteração dos critérios de referenciação de utentes para o setor privado, forçando os hospitais e outras entidades públicas, ainda que sem capacidade de resposta, a reduzirem significativamente o número de utentes encaminhados para as empresas privadas, verificando-se uma efetiva quebra na quantidade dos serviços prestados, agravada pelas dificuldades financeiras das famílias Portuguesas para solicitarem a realização dos exames a título particular.

Por outro lado, a par da referida quebra na quantidade de serviços prestados,

verificou-se, também, uma grande quebra nos preços dos tratamentos e exames auxiliares de diagnóstico.

A título exemplificativo, temos as seguintes situações:

- 1 — Os exames de Radiologia Convencionada sofreram uma redução de 12,5%;*
- 2 — Os tratamentos de Radioterapia sofreram uma redução dos seus preços na ordem dos 30%;*
- 3 — As áreas da Radiologia e Medicina Nuclear têm sofrido sucessivas reduções ao nível dos preços. Em 2006 os contratos para realização de Ressonâncias Magnéticas(RM) estipulavam preços de € 180 por exame realizado, ao passo que, atualmente, são pagos a € 105.*

O conjunto de situações supra descrito determinou diretamente uma quebra na faturação da empresa na ordem de 3,5% em agosto de 2012, face ao período homólogo de 2011, o que representa uma perda de faturação na ordem dos 0,5 milhões de euros.

3.1.2. Motivos estruturais

A par do aumento da concorrência, a atual situação económico-financeira do país impôs uma forte política de contenção da despesa pública, com reflexos muito significativos ao nível do orçamento do Ministério da Saúde, tendo sido implementado o novo modelo de prescrição eletrónica e de controlo centralizado da faturação emitida ao Serviço Nacional de Saúde. Em consequência, verifica-se atualmente uma redução efetiva e significativa da atividade das empresas neste setor de atividade, em resultado das medidas que foram tomadas, nomeadamente, uma maior racionalização e parcimónia da prescrição médica, a redução dos preços pagos pelos exames e tratamentos realizados por empresas privadas, bem como uma significativa redução na referenciação de utentes, reduções que se prevê venham a agravar-se perante a atual conjuntura social e económica de crise.

[...]

Por outro lado, a atual situação macroeconómica nacional e internacional veio, também, reforçar a necessidade de reestruturação. Verificou-se, desde 2011, um significativo aumento do custo do dinheiro, nomeadamente, nos “spreads” bancários com a correspondente percentagem de subida nos custos financeiros de operação da empresa

[...]

Comparando com a situação que se vivia até há pouco mais de um ano, considerando as condições de mercado que, então, se verificavam, a empresa viu serem-lhe cortadas linhas de crédito bancário num valor de 5,75 milhões de euros e, por imposição da banca, foi obrigada a reestruturar 4,378 milhões de euros de contas correntes que mantinha em várias instituições de crédito transformando-as em linhas de crédito de médio prazo, o que se traduz em custos financeiros bastante elevados a nível de encargos com juros e Comissões.

Ainda no plano financeiro, a empresa tem vindo a deparar-se com um grande aumento do incumprimento e, também, um alargamento do prazo da dívida de clientes devido às dificuldades financeiras que afetam transversalmente esta área de atividade.

3.1.3. Motivos tecnológicos

Para poder continuar a ser competitiva no mercado e manter-se como uma alternativa viável à concorrência, a ... tem de, obrigatoriamente, manter-se na vanguarda da tecnologia atualmente disponível na área dos exames auxiliares de diagnóstico e tratamentos médicos.

Exemplo desta necessidade foram os investimentos efetuados em equipamentos para atos que eram efetuados com custos muito superiores e qualidade inferior, obtendo-se, assim, economias de escala. Por outro lado, foram implementados outros sistemas de simplificação do

trabalho administrativo como um sistema de gestão documental integrado com a intranet, a melhoria da articulação do ERP (Enterprise Resource Planning), que consiste num software informático integrado de suporte administrativo, o redesenho de fluxos de trabalho administrativos e o reconhecimento e digitalização das credenciais, que permitem uma reestruturação dos recursos humanos nesta área.

3.2. No presente procedimento, a entidade empregadora pretende despedir 13 trabalhadores, dos quais, 4 detêm a categoria profissional de Auxiliar de Ação Médica, 4 detêm a categoria profissional de Assistente de Consultório, 1 detém a categoria profissional de 1.º escriturário, 2 detêm a categoria profissional de escriturário de contabilidade, 1 detém a categoria profissional de escriturário de pessoal e 1 detém a categoria profissional de técnico de informática.

3.3. Relativamente aos critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, em concreto os enunciados relativamente à trabalhadora especialmente protegida, que detém a categoria profissional de Assistente de Consultório, a empresa invoca os motivos tecnológicos para eliminar o seu posto de trabalho e em consequência despedi-la, sustentando o seguinte:

A trabalhadora, com a categoria profissional de assistente de consultório, vem exercendo funções de datilógrafa de relatórios médicos. Sucede, porém, que, no âmbito da reestruturação tecnológica levada a cabo na área de imagiologia, com impacto direto neste departamento, esta função será extinta.

Em virtude da alteração tecnológica lavada a cabo no setor de imagiologia, tendo-se adquirido um sistema de reconhecimento de vós – speechmike –, que consiste, genericamente, na tradução direta da voz para texto, a função de datilografia tornou-se obsoleta e desnecessária,

porquanto, os relatórios, em suporte digital, passaram a ser efetuados diretamente pelos médicos, garantindo-se, desta forma, uma significativa redução dos erros e gralhas e, paralelamente, obtiveram-se ganhos significativos no tempo de resposta e de entrega dos exames.

No caso concreto, o posto de trabalho da trabalhadora fica vazio de conteúdo funcional, tornando inviável a manutenção da relação laboral, uma vez que o posto de trabalho será extinto.

- 3.4.** A entidade empregadora informa que a trabalhadora especialmente protegida tem a categoria profissional de Assistente de Consultório, mas atribui-lhe as funções de datilógrafa de relatórios médicos e que, tendo em conta as alterações tecnológicas, tais funções se tornaram obsoletas e desnecessárias, ficando o seu posto de trabalho sem conteúdo funcional, tornado inviável a manutenção da relação laboral.
- 3.5.** Não explica, porém, por que é que não é possível recorrer a outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, conforme previsto no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho.
- 3.6.** A informação prestada pela empresa às trabalhadoras e trabalhadores a despedir, incluindo à trabalhadora especialmente protegida, e à CITE, não contém todos os elementos legalmente exigidos, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, em concreto, não contém o quadro de pessoal discriminado por setor de atividade, conforme exigido na alínea b) do referido normativo.
- 3.7.** Com efeito, apesar de solicitado já em sede de análise para efeitos de emissão do parecer prévio ao despedimento, a entidade empregadora insiste no envio do quadro de pessoal apresentado aos serviços do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social relativo ao ano de 2011

– Anexo A e não indica quais os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de consultório.

- 3.8.** Ora, da análise do referido quadro e posto que, tal como constatado pela entidade empregadora, as categorias profissionais vêm expressas em código, sendo que, no caso em apreço, foi atribuído o código 99100 a que corresponde Residual (inclui ignorado), não é possível discernir se todos os trabalhadores que detêm a categoria Assistente de Consultório foram incluídos no despedimento coletivo e se não foram porquê, para efeitos de perceber se o critério de seleção é objetivo e não discriminatório, i. é, mesmo sendo objetivo, se é inequívoco que a sua escolha não foi motivada pelo facto de se tratar de trabalhadora lactante.
- 3.9.** Na verdade, a seleção do seu concreto posto de trabalho não se encontra suficientemente objetivado nem concretizado, porquanto não está demonstrado onexo de causalidade entre os motivos de mercado, estruturais e tecnológicos invocados e os critérios de seleção dos trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo, e entre estes e a escolha do posto de trabalho daquela trabalhadora, bem como afastar, sem qualquer sombra de dúvida, que o seu despedimento não foi motivado em virtude de se encontrar no gozo de direitos relativos à parentalidade, sendo certo que incumbia à entidade empregadora demonstrar a objetividade de tal critério.
- 3.10.** Ademais, da leitura da ata de reunião de informações e negociação, é patente que os trabalhadores desconheciam a existência do “...*sistema de voz que permite a gravação dos relatórios dos exames*”.
- 3.11.** Nesse sentido, não é inequívoco que a trabalhadora não possa estar a ser discriminada em virtude do gozo do seu direito à licença parental.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Opor-se à inclusão da trabalhadora lactante ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., Soc. Unipessoal, Lda., pelos motivos expostos, por não ser inequívoco que a trabalhadora não possa estar a ser discriminada em virtude de ser lactante.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2013