



PARECER N.º 13/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída 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 12.02.

Processo n.º 17 – DL-C/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.01.2013, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no 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 12.02.
- 1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, em 22.11.2012, a empresa refere sobre os fundamentos do presente despedimento coletivo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “O presente processo de despedimento coletivo fundamenta-se em motivos estruturais e tecnológicos, nos termos definidos no n.º 2 do art. 359.º do Código do Trabalho, e justifica-se pelas alterações profundas do mercado que impõem ao Grupo ..., SGPS S.A., detentor da maioria do capital social da ..., S.A. (adiante designada por ...) a par de vários outros laboratórios de

análises clínicas, a conseqüente necessidade de reestruturação dos meios disponíveis e organização produtiva”.

1.2.2. “Esta necessidade decorre de fatores com natureza diversa mas confluentes ao nível das conseqüências:

A área da saúde, no que se refere, em concreto, às análises clínicas e outros meios auxiliares de diagnóstico, tem sido objeto de forte concorrência o que obriga as empresas deste setor de atividade a incrementarem a sua competitividade apostando, quer na prestação de serviços de elevada qualidade, quer no redimensionamento face às condições de mercado, como forma de assegurarem a sua rentabilidade e, dessa forma, manterem viabilidade económico-financeira e o maior número possível de postos de trabalho a nível global”.

1.2.3. “Assistimos ao aumento do nível de concorrência, fortemente induzido pela entrada de empresas multinacionais e de investidores puramente financeiros, que alterou profundamente o equilíbrio que existia no setor obrigando aumento da competitividade via redução dos custos de produção para que a empresa se mantenha viável”.

1.2.4. “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”.

1.2.5. “Em conseqüência, verifica-se atualmente uma redução efetiva e significativa da atividade dos Laboratórios de análises clínicas, em resultado das medidas que foram tomadas, nomeadamente, uma maior racionalização e parcimónia

da prescrição médica, a redução das análises comparticipadas pelas Convenções e a proibição de circulação de credenciais P1 hospitalares para os laboratórios privados de ambulatório, redução essa de atividade que será agravada perante a atual conjuntura social e económica de crise”.

- 1.2.6.** “Paralelamente, tem vindo a verificar-se nos últimos anos uma significativa redução dos preços das análises clínicas previstos nas tabelas das Convenções com o Estado, de que são exemplos, a redução, a partir de 1 de outubro de 2011, de cerca de 55% no preço do marcador tumoral PSA, uma das análises mais solicitadas na rotina laboratorial, e o acordo celebrado pelas estruturas representativas dos Laboratórios de análises clínicas com a ACSS, no qual se procedeu à revisão dos preços da tabela Convencionada para o ano de 2011, com uma redução de 12,5% em relação aos preços em vigor”.
- 1.2.7.** “Considerando que, em 2011, a Administração Regional de Saúde, nas várias componentes geográficas, representava 55% das vendas dos laboratórios do grupo, estas sucessivas reduções de preço, que tiveram em 2011 um impacto teórico na atividade de 12,5%, implicaram na realidade, um impacto de menos 30% nas vendas da empresa. Tem-se assistido, ainda, à imposição de restrições à quantidade de atos laboratoriais solicitados pelos principais compradores, nomeadamente hospitais e outras entidades públicas, reforçados pela diminuição do poder de compra das famílias”.
- 1.2.8.** “A consequente quebra da faturação afeta os resultados dos Laboratórios de análises clínicas, forçando a redução dos custos de estrutura e a tomada de medidas de reestruturação da organização produtiva, sob pena de criar-se uma situação de desequilíbrio económico-financeiro e de necessidade de proceder a despedimentos coletivos com maior expressão a nível global”.

- 1.2.9.** “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”.
- 1.2.10.** “A par do aumento dos custos de financiamento verificou-se, ainda, uma forte limitação no acesso ao crédito. Para esta situação muito contribuíram a saída progressiva de bancos estrangeiros do mercado e a limitação da capacidade de financiamento dos bancos nacionais. Face ao que a banca disponibilizava 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 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 bastante elevados a nível de encargos com juros e comissões”.
- 1.2.11.** “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”.
- 1.2.12.** “Para poder continuar a ser competitivo no mercado e manter-se com uma alternativa viável à concorrência, o ... tem de, obrigatoriamente, manter-se na vanguarda da tecnologia atualmente disponível na área laboratorial. Exemplo desta necessidade foi a introdução de mecanismos que permitem uma reengenharia e automação de processos, com reflexos ao nível da

centralização de métodos, procedimentos e ensaios específicos e de rotina intermédia, que eram efetuados com custos muito superiores e qualidade inferior, obtendo-se, assim, economias de escala”.

- 1.2.13.** “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”.
- 1.2.14.** “A maior complexidade de procedimentos técnicos que vêm sendo exigidos em matéria laboratorial tem colocado em evidência limitações nas habilitações técnicas de alguns elementos que compõem a estrutura de recursos humanos. Estas limitações não são supráveis a curto prazo e, por todas as razões supra evidenciadas, tornam imperiosa a integração de elementos com habilitações adequadas para fazer face a este grande aumento na complexidade do trabalho realizado”.
- 1.2.15.** “Para que a empresa possa manter-se viável no curto e no médio prazo tem, também, que reduzir os seus custos de produção. Este processo iniciou-se pela renegociação dos contratos com fornecedores, mas este mecanismo revela-se insuficiente para garantir a competitividade necessária no ambiente atual. Os laboratórios do grupo registaram uma quebra de faturação de 8% entre 2010 e 2011 e a tendência agravou com uma diminuição de vendas acumuladas a agosto de 2012 em 14,7% face ao período homólogo de 2011”.

- 1.2.16.** “Face a esta conjuntura a ..., S.A., tem necessidade urgente de promover uma reestruturação profunda do Laboratório que permita reduzir custos de operação e de estrutura, através da extinção de alguns postos de trabalho, e, dessa forma, manter-se uma empresa viável, garantindo a preservação dos restantes postos de trabalho”.
- 1.2.17.** “Desta necessidade de alterações profundas no Laboratório, com vista a assegurar a viabilidade da empresa, face à quebra de faturação verificada, resulta uma desproporção, em excesso, de recursos humanos na ..., face às necessidades, a qual justifica o presente processo de despedimento coletivo”.
- 1.3.** A empresa comunicou aos trabalhadores, objeto do presente processo despedimento que poderiam, no prazo de 5 dias úteis contados da data da receção desta comunicação, designar uma comissão representativa.

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 63º, 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos do artigo 359.º do novo Código do Trabalho:
- “1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias

secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – 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”.

2.4. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“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 despedir;
- 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 referida 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”.

2.5. No despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais e tecnológicos, indicou o número de trabalhadores a despedir (33) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 243 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

2.6. No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa, relativamente à trabalhadora lactante objeto do presente parecer, refere o seguinte:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.1.** Que, tem “a categoria profissional de Técnica Superior de Análises Clínicas e que é a trabalhadora com menor polivalência e antiguidade no Laboratório e, especificamente, nesta Área de Responsabilidade, com experiência anterior num setor monovalente completamente distinto, a Urianálise, e apresentando uma progressão abaixo das expectativas na Imunologia, evidenciado dificuldade de adaptação com consequências ao nível da produtividade. Estas limitações, a que acrescem as infra melhor discriminadas para toda a área de Imunologia, constituem o motivo pelo qual a trabalhadora é, também, abrangida pelo presente processo de despedimento coletivo”.
- 2.7.** Em 20.12.2012, foi efetuada uma reunião de informações e negociação, a que esteve presente a trabalhadora objeto do presente parecer, cuja ata refere o seguinte:
- 2.7.1.** “Pela mandatária da Comissão Representativa dos Trabalhadores foi colocada à consideração urna proposta de as indemnizações serem pagas por montantes superiores, tendo o representante da Empresa reiterado que não é possível satisfazer tal pretensão, atentos os motivos anteriormente abordados e pelo facto de estar em causa um número elevado de trabalhadores, com antiguidade significativa na Empresa e com remunerações consideráveis, que importam o pagamento de indemnizações de antiguidade elevadas, não havendo margem para a Empresa pagar valores superiores”.
- 2.7.2.** “Em resultado do que ficou exposto, as partes presentes declararam não se encontrarem reunidas condições para serem ponderadas medidas alternativas ao processo de despedimento coletivo nem para estabelecer uma negociação por valores diferentes dos previstos na lei”.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.8.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora lactante no presente processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela ..., S.A., da trabalhadora lactante ..., 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**